

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.ª SÉRIE

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

Preço 370\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 60

N.º 16

P. 555-618

29 - ABRIL - 1993

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

— PE das alterações ao CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDE-TEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros.....	557
— PE das alterações ao CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETI-C EQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.....	558
— PE das alterações ao CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	558
— PE da alteração salarial ao CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e outros	559
— PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e, ainda, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.....	560
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto.....	560
— Aviso para PE das alterações aos CCT (pessoal fabril/sul) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	561
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.....	561
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	562
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra.....	562
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	562

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	563
— CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.....	564
— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.....	565

— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	567
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.....	569
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras.....	570
— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	571
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	572
— ACT entre a Dragão Abrasivos, L. ^{da} , e outra e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Alteração salarial e outra	573
— AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos)	576
— AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras	605
— AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outra	606
— AE entre a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras	607
— Acordo de adesão entre a CHARON — Segurança e Alarmes e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais	608
— Acordo de adesão entre a Eurovigia Segurança e Sanidade, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais	609
— Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais	611
— Acordo de adesão entre a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais	612
— Acordo de adesão entre a CONCILIMPA — Limpezas Industriais, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e as mesmas associações sindicais	613
— Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e as mesmas associações sindicais	614
— Acordo de adesão entre a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e as mesmas associações sindicais	615
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	617
— CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Integração em níveis de qualificação	617

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

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros

Entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros foi celebrado um contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas organizações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando, ainda, a existência de outra associação patronal igualmente representativa da actividade económica regulada;

Cumpriido o disposto no n.º 5 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, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993, e ponderada a oposição deduzida;

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, nem em outras associações patronais do sector, que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscriptoras.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho cujos titulares sejam trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 14 de Abril de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE das alterações ao CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

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

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

Considerando, ainda, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Ex-

tractiva, Energia e Química e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiadas nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as empresas filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento.

3 — Igualmente não são abrangidas pela presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 16 de Abril de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE das alterações ao CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, foi publicada a convenção mencionada em título.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações signatárias e a necessidade da uniformização das condições de trabalho para o sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 18 de Fevereiro de 1993, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT celebrado entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publi-

cadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no continente exerçam a actividade económica por aquela convenção abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço de profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias da convenção ao serviço de entidades patronais inscritas na associação outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, a partir de 1 de Janeiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 16 de Abril de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE da alteração salarial ao CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, foi publicada a alteração mencionada em título.

Considerando que a alteração ao CCT acima mencionado apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993,

são tornadas extensivas, sem prejuízo da aplicação directa de outras convenções existentes, a todas as entidades patronais que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção dos produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos signatários que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 16 de Abril de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e, ainda, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, 8, de 28 de Fevereiro de 1993, e 9, de 8 de Março de 1993, acham-se insertas as convenções colectivas de trabalho mencionadas em título.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos sobreditos ajustes colectivos as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

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

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, e não havendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Ser-

viços e, ainda, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, 8, de 28 de Fevereiro de 1993, e 9, de 8 de Março de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 16 de Abril de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993, foi publicado o CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato signatário;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida conven-

ção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso para portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do

Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vila Real a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades

patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Fevereiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 16 de Abril de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Aviso para PE das alterações aos CCT (pessoal fabril/sul) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

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 dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14 e 15, de 15 e 22 de Abril de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas

associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Castelo Branco, Setúbal e Portalegre e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, nesta data publicado, por forma a aplicar a regulamentação nele prevista às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal

outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na mencionada associação patronal e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, sem filiação sindical.

A extensão por este meio publicitada não será aplicável aos trabalhadores fogueiros que prestem serviço em empresas não filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

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 das alterações mencionadas em título, nesta data publicadas.

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 as referidas alterações extensivas na área de aplicação da convenção às relações de

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

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

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 das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1993.

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 as referidas alterações extensivas

no distrito de Coimbra às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes daquela extensivas a todas as entidades não inscritas

na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade desportiva por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que no continente exerçam a actividade desportiva por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — A tabela salarial (anexo III) e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — As propostas de revisão do presente CCT poderão ser apresentadas à outra parte após o decurso de 10 meses de vigência.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e uma horas, de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se horários de menor duração, devendo observar-se um intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, para refeição, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

8 — a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 750\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático.

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva do trabalhador.

9 — É garantido um aumento mínimo de 3800\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações

2 —

Pequeno-almoço — 300\$;
Almoço ou jantar — 1150\$;
Ceia — 550\$.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I.....	95 800\$00
II.....	86 700\$00
III.....	78 500\$00
IV.....	72 000\$00
V.....	69 100\$00
VI.....	62 500\$00
VII.....	58 300\$00
VIII.....	58 200\$00
IX.....	51 300\$00
X.....	49 400\$00
XI.....	37 100\$00

a)

b)

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 3200\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 2260\$ de abono para falhas.

Lisboa, 3 de Março de 1993.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais Pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogeiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;
SINDICES/C-N;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Abril de 1993.

Depositado em 16 de Abril de 1993, a fl. 195 do livro n.º 6, com o n.º 102/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santa-rém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que abrange os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros, e, por outro lado, trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial contante do anexo III produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1993.

3, 4, 5 e 6 —

7 — As cláusulas 17.^a, 18.^º — A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1993.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 1900\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.^a — A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 —

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2200\$.

Nota. — As demais matérias não foram objecto de revisão, mantendo a redacção actual.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações
2	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	84 250\$00
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	70 500\$00
4	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	66 500\$00
5	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico	63 300\$00
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de telex Cobrador	56 250\$00
7	Terceiro-escriturário Telefonista Continuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	53 100\$00
8	Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário do 2. ^º ano Continuo (menor)	(*) 47 000\$00
8-A	Servente de limpeza: 1) Maior de 18 anos 2) Menor de 18 anos	(*) 47 400\$00 (*) 37 500\$00
9	Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário do 1. ^º ano	(*) 39 000\$00
10	Paquete de 16/17 anos	(*) 37 500\$00
11	Paquete de 15 anos	(*) 36 000\$00

(*) Sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, 26 de Março de 1993.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Abril de 1993.

Depositado em 19 de Abril de 1993, a fl. 2 do livro n.º 7, com o n.º 110/93, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

..... Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 12 meses.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

a) Horário geral:

Quarenta e duas horas e trinta minutos em 1993;
Quarenta e uma horas e trinta minutos em 1994;
Quarenta horas em 1995.

b) Administrativos e serviços:

Trinta e nove horas e trinta minutos em 1993;
Trinta e oito horas e trinta minutos em 1994;
Trinta e sete horas e trinta minutos em 1995.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados, com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;*
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;*
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar;*
- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 5 da cláusula 16.^a*

4 — A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;*
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos.*

Cláusula 16.^a

..... Trabalho suplementar

5 —

- a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1070\$;*
- b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 375\$ para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa;*
- c) Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito a 485\$ para a ceia.*

6 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínima

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 6550\$; do mesmo modo, aos trabalhadores que, por inerência do seu serviço, manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 26.^a

Regime de deslocações

- 3 —
 b) 1070\$.
- 4 —
 a)
 Almoço ou jantar — 1445\$;
 Dormida e pequeno-almoço — 4310\$;
 Diária completa — 6970\$;
 Pequeno-almoço — 375\$;
 Ceia — 485\$.

Cláusula 27.^a

Transferência do local ou base de trabalho

- 10 —
 b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 112 900\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 28.^a

Regime de seguros

- 10 —
 2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.^a e no da alínea b) para além de um raio de 50km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 6720 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

Cláusula 29.^a

Alimentação e subsídio

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 935\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 935\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 56.^a

Trabalhadores-estudantes

- 2 —
 a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:
 Ciclo preparatório — 8935\$;
 Cursos gerais — 13 900\$;
 Cursos complementares e médios — 22 750\$;
 Cursos superiores — 30 000\$.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 79.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1992.

ANEXO III

Enquadramento profissional e remunerações

Grupos	Remunerações
I.....	360 900\$00
II.....	319 000\$00
III.....	275 900\$00
IV.....	229 200\$00
V.....	186 900\$00
VI-A.....	170 400\$00
VI-B.....	153 900\$00
VII.....	141 000\$00
VIII.....	128 900\$00

Grupos	Remunerações
IX	118 800\$00
X	116 900\$00
XI	112 200\$00
XII	104 400\$00
XIII	98 200\$00
XIV	93 400\$00
XV	74 700\$00
XVI	48 900\$00
XVII	43 900\$00

Nota. — O encarregado de central de betão passa a enquadrar-se no nível VII.

Lisboa, 24 de Março de 1993.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicatos dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Economistas:

Maria Cândida Lourenço.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação do seguinte sindicato filiado:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares:
Manuel António Quadrado Rego.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

Domingos Barão Paulino.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACOOP — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

Joaquim Martins.

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/betão pronto em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa.

Lisboa, 5 de Abril de 1993. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Abril de 1993.

Depositado em 20 de Abril de 1993, a fl. 2 do livro n.º 7, com o n.º 111/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indús-

tria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para faltas igual a 3200\$.

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

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 3600\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5900\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — 1450\$;

b) Alojamento e pequeno-almoço — 3500\$.

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

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	124 350\$00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	107 800\$00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas.....	95 100\$00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	88 000\$00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escrutário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.....	82 100\$00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escrutário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém.....	76 700\$00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escrutário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	70 800\$00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escrutário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	65 500\$00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	63 500\$00
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^º ano, estagiário do 2. ^º ano e dactilógrafo do 2. ^º ano.....	51 700\$00
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^º ano, estagiário do 1. ^º ano, dactilógrafo do 1. ^º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	47 800\$00
12	Praticante do 2. ^º ano e paquete com 16 e 17 anos	41 250\$00
13	Praticante do 1. ^º ano e paquete com 14 e 15 anos	36 450\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferiram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 3 de Março de 1993.

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

(Assinatura ilegível.)

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Março de 1993.

Depositado em 15 de Abril de 1993, a fl. 194 do livro n.º 6, com o n.º 96/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

As presentes alterações ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, 11, 11, 14, 14, 16, 16, 16, 15, 14 e 17, de 8 de Março de 1982, 22 de Março de 1983, 22 de Março de 1984, 15 de Abril de 1985, 15 de Abril de 1986, 29 de Abril de 1987, 29 de Abril de 1988, 29 de Abril de 1989, 23 de Abril de 1991 e 8 de Maio de 1992, respectivamente, obrigam, por um lado, todas as empresas do comércio retalhista filiadas nas Associações Comerciais de Portalegre e Elvas e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1, 2 e 3 —

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1993, independentemente da data da sua publicação.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

1 e 2 —

3 — Nos sectores de venda ao público e por acordo entre trabalhadores e empresa, o descanso complementar ao sábado poderá ser substituído por descanso em outro meio dia da semana.

4 e 5 — (Anteriores n.ºs 3 e 4.)

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

1 a 7 —

8 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para faltas de 2140\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções, ainda que a título de substituição.

9 —

10 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de 220\$.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 1800\$ de três em três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2, 3 e 4 —

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Vencimentos
I	81 000\$00
II	77 000\$00
III	71 000\$00
IV	64 000\$00
V	59 000\$00
VI	56 300\$00
VII	53 800\$00
VIII	51 000\$00
IX	47 600\$00
X	47 600\$00
XI	47 600\$00
XII	47 600\$00
XIII	47 600\$00
XIV	35 750\$00
XV	35 750\$00
XVI	35 750\$00
XVII	35 750\$00

Portalegre, 18 de Março de 1993.

Pela Associação Comercial de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Elvas:

Abel Cortes.
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

José Chambel Tomé.
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Abril de 1993.

Depositado em 16 de Abril de 1993, a fl. 93 do livro n.º 7, com o n.º 105/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra
e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras**

Cláusula única

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 4, de 29 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, 11 de 22 de Março de 1990, 10, de 15 de Março de 1991, e 17, de 8 de Maio de 1992, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 7.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder quarenta e duas horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — (Mantém-se.)

3 — A redução de horário de trabalho acordada, de quarenta e três para quarenta e duas horas semanais, produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1993.

4 — A duração do trabalho semanal será reduzida para quarenta e uma horas em 1 de Janeiro de 1994 e para quarenta horas em 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 17.ª

Retribuições mínimas mensais

1 a 5 — (Mantém-se.)

6 — Para os vendedores, viajantes ou pracistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II,

sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

Cláusula 18.ª

Diuturnidades

1 a 3 — (Mantém-se.)

4 — Os vendedores, viajantes ou pracistas, só terão direito a diuturnidades desde que auifiram um vencimento médio igual ou inferior a 106 600\$.

Cláusula 45.ª

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

ANEXO II

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de vendas	110 750\$00
II	Inspector de vendas	105 800\$00
III	Vendedor (viajante/pracista)	102 800\$00
IV	Demonstrador	48 800\$00

Porto, 16 de Fevereiro de 1993.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Março de 1993.

Depositado em 21 de Março de 1993, a fl. 2 do livro n.º 7, com o n.º 112/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEPSEA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela ANEPSEA — Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de

Saúde e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 —

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo II) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos

a partir de 1 de Janeiro de 1993 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1993.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços administrativos Contabilista/técnico de contas	120 000\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção	98 700\$00
III	Primeiro-escriturário	88 300\$00
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos ... Motorista de ligeiros Segundo-escriturário	76 300\$00
V	Assistente de consultório..... Dactilógrafo de três a seis anos .. Terceiro-escriturário	66 300\$00
VI	Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º ano e 2.º ano	62 200\$00
VII	Trabalhador de limpeza	54 500\$00

Porto, 11 de Fevereiro de 1993.

Pela ANEPSPA — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Março de 1993.

Depositado em 16 de Abril de 1993, a fl. 195 do livro n.º 6, com o n.º 101/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1.º O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II representados pelas organizações sindicais ou-torgantes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2.º

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1.º A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e sete horas e trinta minutos para os trabalhadores administrativos, excepto para os porteiros, trabalhadores de limpeza e demais trabalhadores, em que a duração é de quarenta e duas horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2.º

3.º Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar.

4.º

5.º Sempre que o trabalho suplementar seja realizado em dias de descanso, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 19.^a

Subsídio de almoço

1.º A todos os trabalhadores será garantida, a título de subsídio de almoço, a percentagem de 1,08% do montante estabelecido no nível V da tabela B de remu-

nerações mínimas constantes do anexo IV — I — Trabalhadores administrativos.

2.º

CAPÍTULO VIII

Refeições e deslocações

Cláusula 27.^a

Refeições

1.º

2.º O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 2400\$. Este valor será, porém, de 600\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

3.º O trabalhador terá direito a 250\$ para o pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta do clube.

4.º

Cláusula 28.^a

Alojamento e deslocações no continente

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

A um subsídio de deslocação no montante de 1200\$ na sequência de pernoita determinada pelo clube;

A dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 29.^a

Deslocações ao estrangeiro — alojamento e refeições

1.º Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal e os que se desloquem do continente às Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e destas ao continente.

2.º Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de 3000\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra a factura ou pagos directamente pelo clube.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

(É introduzida a seguinte categoria:)

Auxiliar de serviços externos. — É o trabalhador não qualificado que executa tarefas no interior e exterior dos serviços, sob a orientação de outro trabalhador qualificado.

Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

(É substituída a categoria de servente pela categoria de auxiliar de manutenção:)

Auxiliar de manutenção. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização que executa e apoia as tarefas do sector sob a orientação do coordenador.

ANEXO II

Níveis de qualificação

6 — Profissionais não qualificados:

6.1 — Administrativos e outros:

Auxiliar de serviços externos.

Contínuo.

Guarda.

Porteiro.

Trabalhador de limpeza.

Empregado de refeitório.

Empregado de armazém.

Ajudante de fogueiro.

Ajudante de cozinheiro.

Ajudante de jardineiro.

Servente de cozinha.

Mecânico de artigos desportivos.

6.2 — Produção:

Auxiliar de manutenção.

ANEXO III

Enquadramento profissional

1.º Trabalhadores administrativos:

Nível I — director-geral.

Nível I-A — analista de informática, contabilista/técnico de contas, director de serviços e secretário permanente.

Nível I-B — chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de serviços, inspector administrativo e programador de informática.

Nível II — chefe de secção, guarda-livros, secretário desportivo, secretário técnico e técnico de marketing e publicidade.

Nível III — analista de funções, correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escrutáriio principal, planeador de informática de 1.ª, secretário de direcção, subchefe de secção, tradutor e chefe de sector.

Nível IV — arquivista de informática, caixa, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras, operador de computador de 1.ª, operador de máquinas auxiliares de 1.ª, planeador de informática de 2.ª, primeiro-escrutáriio, primeiro-caixeiro e vendedor de publicidade.

Nível V — cobrador de 1.ª, controlador de informática de 1.ª, estagiário (planeador de informática), estenodactilógrafo em língua portuguesa, operador de computador de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, operador de registo de dados de 1.ª, operador de telex em língua estrangeira, recepcionista, segundo-escrutáriio e segundo-caixeiro.

Nível VI — cobrador de 2.ª, chefe de trabalhos auxiliares, controlador de informática de 2.ª, estagiário (operador de computador), estagiário (operador de máquinas auxiliares), operador de registo de dados de 2.ª, operador de telex em língua portuguesa, telefonista de 1.ª, terceiro-escrutáriio e terceiro-caixeiro.

Nível VII — contínuo de 1.ª, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano (esc.), estagiário (cont.), estagiário (cont. informática), estagiário (recepção), estagiário (operador de registo de dados), guarda de 1.ª, porteiro de 1.ª e telefonista de 2.ª.

Nível VIII — auxiliar de serviços externos, contínuo de 2.ª, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano (esc.), guarda de 2.ª e porteiro de 2.ª.

Nível IX — trabalhador de limpeza.

Nível X — paquete de 17 anos.

Nível XI — paquete de 16 anos.

2.º Trabalhadores de apoio à produção:

Nível I — chefe de serviços de instalações e obras.

Nível II — chefe de equipa/supervisor e técnico de instalações eléctricas.

Nível III — coordenador de 1.ª, fogueiro, motociclista, electricista de 1.ª, fiel de armazém e encarregado de refeitório.

Nível IV — coordenador de 2.ª, electricista de 2.ª e encadernador.

Nível V — trolha de 1.ª, sapateiro, carpinteiro de 1.ª, pedreiro, serralheiro de 1.ª, picheleiro de 1.ª, pintor de 1.ª, jardineiro, serralheiro da construção civil, costureiro esp., cozinheiro e empregado de armazém.

Nível VI — ajudante de fogueiro, ajudante de cozinheiro e mecânico de artigos desportivos.

Nível VII — costureiro, operador de máquinas de lavandaria, roupeiro, trolha de 2.ª, ajudante de electricista e pedreiro de 2.ª.

Nível VIII — ajudante de jardineiro e ajudante de sapateiro.

Nível X — aprendiz.

Nível XI — auxiliar de manutenção e servente de cozinheira.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais

I — Trabalhadores administrativos e outros

Grupos	Tabelas	
	A	B
I.....	145 200\$00	129 500\$00
I-A.....	125 000\$00	119 900\$00
I-B.....	107 900\$00	104 400\$00
II.....	93 500\$00	88 800\$00
III.....	88 800\$00	84 600\$00
IV.....	73 800\$00	72 600\$00
V.....	66 000\$00	64 800\$00
VI.....	59 800\$00	58 600\$00
VII.....	56 400\$00	55 900\$00
VIII.....	54 000\$00	53 400\$00
IX.....	52 200\$00	51 700\$00
X.....	39 000\$00	38 500\$00
XI.....	38 500\$00	37 800\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.
 Tabela B — restantes clubes.

II — Trabalhadores de apoio e produção

Grupos	Tabelas	
	A	B
I.....	119 900\$00	107 900\$00
II.....	88 800\$00	84 000\$00
III.....	75 000\$00	72 000\$00
IV.....	66 000\$00	64 200\$00
V.....	58 800\$00	57 600\$00
VI.....	55 200\$00	54 000\$00
VII.....	52 900\$00	51 700\$00
VIII.....	51 000\$00	50 500\$00
IX.....	50 000\$00	49 300\$00
X.....	37 300\$00	37 300\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.
 Tabela B — restantes clubes.

Porto, 22 de Janeiro de 1993.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

José Guilherme Aguiar.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio,

Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Declaração

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

- SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
- STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
- SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
- Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

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

Lisboa, 28 de Janeiro de 1993. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 29 de Janeiro de 1993.

Depositado em 14 de Abril de 1993, a fl. 194 do livro n.º 6, com o n.º 95/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Dragão Abrasivos, L.^{da}, e outra e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Alteração salarial e outra

Cláusula 2.^a

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo V produz efeitos a 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 26.^a

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta e três horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 —

3 —

VI	77 400\$00
VII	75 900\$00
VIII	73 800\$00
IX	71 500\$00
X	71 100\$00
XI	69 700\$00
XII	68 500\$00
XIII	54 600\$00
XIV	49 700\$00
XV	46 400\$00
XVI	44 100\$00
XVII	38 800\$00

Valor percentual — 7 %.

Pela Dragão Abrasivos, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Carlos Vieira Pinto Júnior, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — SINTICAVS:

Manuel Neves da Silva.
António Sousa Rodrigues.

Entrado em 13 de Abril de 1993.

Depositado em 14 de Abril de 1993, a fl. 194 do livro n.º 6, com o n.º 94/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ANEXO V

Remunerações mínimas

I	95 000\$00
II	90 700\$00
III	86 600\$00
IV	84 400\$00
V	79 200\$00

**AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos
dos Transportes e outros (quadros e técnicos)**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária de Lisboa, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais ou-torgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses contados a partir das respectivas entradas em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo AE ou as alterações acordadas, manter-se-á em vigor o presente acordo.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de cada ano.

Cláusula 3.^a

Forma e tempo de revisão

1 — O processo de revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, através da apresentação de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 — A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

4 — A matéria pecuniária só poderá ser denunciada decorridos 10 meses após a data da publicação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior;
- b) Possuir a formação requerida para o desempenho das funções;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para efeito da alínea b) do número anterior, a empresa poderá exigir a apresentação de carteira profissional, diploma e ou documento idóneo comprovativo do exercício anterior da função e ou prestação de provas.

3 — Para comprovação da capacidade física referida na alínea c) do n.º 1, deverá o trabalhador, antes da admissão, ser submetido a exame médico a expensas da empresa.

4 — O ingresso dos trabalhadores far-se-á pela categoria e escalão mais baixo.

5 — Poderá, em casos excepcionais, a admissão processar-se para categoria e escalão diferentes, tendo em conta a experiência e as habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo candidato.

6 — As habilitações para ingresso, do exterior, nas funções de técnico, sem prejuízo no disposto no número seguinte, são as de bacharelato ou equivalente ou a licenciatura adequada.

7 — As habilitações mínimas para a admissão de técnicos auxiliares são o 11.º ano de escolaridade.

8 — Para os trabalhadores já ao serviço da empresa, as habilitações mínimas referidas no n.º 6 poderão ser supridas por uma larga experiência no domínio profissional em que a vaga se verificar.

9 — Não é aplicável o disposto nos n.os 6 e 7 aos trabalhadores que exerciam as funções correspondentes ao posto de trabalho vago, desde que, nos termos do n.º 2, façam prova do nível de conhecimentos requeridos pela função.

10 — O disposto no número anterior e nos n.os 6 e 7 não é aplicável à área de produção da empresa, podendo, neste caso, ser suprida a habilitação mínima por comprovada experiência no domínio profissional respetivo.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Não havendo candidatos com os requisitos pretendidos, a empresa poderá recorrer a recrutamento externo.

3 — Quando da abertura de concurso e sua divulgação, deverá ser indicada a função e o perfil respetivo.

4 — As condições específicas de provimento da carreira de informática constam do anexo IV.

Cláusula 6.^a

Regime de experiência

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a 60 dias, nem superior a 120, a fixar, por escrito, no acto da admissão.

Exceptuam-se também as admissões a termo, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for de duração inferior ou igual a seis meses e de 30 dias se for superior.

2 — Caso a admissão se torna definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por deliberação da comissão paritária, mediante proposta fundamentada.

3 — Sempre que, perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde a remuneração mais elevada.

4 — Os lugares de direcção são desempenhados em regime de comissão de serviço, por nomeação do conselho de administração.

Cláusula 8.^a

Mapas de pessoal e quotização

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontram ao serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei, um mapa do quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados na mesma data aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa afixará, nos termos legais, nos locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

6 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior, mas conterão os elementos nele exigidos.

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados a termo, na situação de doentes ou sinistrados e os que se encontram a prestar serviço militar.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — O acesso automático do grau 1 ao grau 2-A far-se-á após 6 e 12 meses de antiguidade na categoria, consoante os trabalhadores sejam licenciados e não licenciados, respectivamente.

2 — Após 6 e 12 meses de permanência na categoria para os licenciados e bacharéis ou para os restantes, respectivamente, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados no escalão A das categorias profissionais ascenderão ao escalão B após um ano de permanência no escalão.

4 — O acesso do escalão B ao escalão C das categorias profissionais far-se-á mediante avaliação, não condicionada à existência de vagas, a efectuar no prazo mínimo de 12 e máximo de 18 meses. Se a avaliação não for favorável, terá lugar anualmente nova avaliação.

5 — O princípio referido no número anterior aplica-se ao acesso do grau 2-B ao grau 3-A.

6 — No caso de não se verificar o acesso previsto nos números anteriores, o trabalhador pode solicitar os fundamentos do resultado da avaliação.

Cláusula 10.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo é regulada pela lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgan-

- tes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
 - c) Facilitar, nos termos legais, a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e da Comissão de Trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
 - d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não estejam de acordo com a sua função, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
 - e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
 - f) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
 - g) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
 - h) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
 - i) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros da Comissão e das Sub-comissões de Trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
 - j) Facilitar, nos termos legais, o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
 - k) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, das normas que o regem, dos regulamentos e das instruções internas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes

forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;

- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se aos testes a efectuar sob a direcção dos serviços de medicina do trabalho da empresa, para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa.

Cláusula 13.^a

Garantias dos Trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- j) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo no caso de passagem de horário de turnos ao horário normal;
- k) Obligar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança;
- l) Efectuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 14.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade com o preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a)* É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b)* É vedada à empresa qualquer forma de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou para onde foi transferido, desde que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Poderá também ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, em documento onde constem as condições ou termos dessa transferência.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho — definição e princípios gerais

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a)* Horário fixo;
- b)* Horário flexível;
- c)* Horário por turnos.

4 — A alteração do horário fixo para horário flexível depende do acordo do trabalhador.

5 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

6 — Com o acordo dos trabalhadores respectivos, poderá ser fixado o regime de isenção de horário de trabalho para qualquer das categorias previstas neste acordo.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a)* Os chefes de movimento, chefes de estação, chefes de fiscais, encarregados metalúrgicos e electricistas, chefes de zona de movimento e chefes de oficina terão o horário semanal de quarenta e duas horas;
- b)* Para os restantes trabalhadores esse período será de quarenta horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário flexível

1 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

2 — Em horário flexível considera-se trabalho suplementar o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é prestado em horário com rotação contínua ou descontínua.

2 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a quarenta horas semanais em cinco dias.

3 — O trabalhador terá direito a tomar a sua refeição durante o período de trabalho e no respectivo local, considerando-se o tempo gasto com a mesma como tempo de serviço.

4 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

5 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo por escrito.

7 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.^{os} 4 e 5 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4 — No caso previsto no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não ultrapassará, em regra, duas horas diárias e, no total, as duzentas e quarenta horas anuais.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa, devidamente fundamentado, poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial, correspondente a um mínimo de 20% da remuneração mensal.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devida nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias consecutivos de descanso, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores terão o dia de descanso semanal ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado. O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros dois dias consecutivos, se para tanto houver o acordo, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar, tem direito a descansar um dia completo num dos três dias imediatos.

4 — Se o trabalhador prestar serviço nos dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa ou juntamente com o período de férias imediato.

Cláusula 25.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
A terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecido nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor diferentemente quanto a esta matéria.

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 22 dias úteis, com início no 1.^º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, com referência ao ano anterior.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.^º semestre têm direito, no ano de admissão, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias.

4 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 2.º semestre do ano civil só vencem o direito a férias após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores contratados a termo, por contrato cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, considerando-se, para efeito de determinação do mês completo de serviço, a contagem de todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

6 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem.

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

Cláusula 27.^a

Gozo de férias

1 — As férias poderão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

Cláusula 28.^a

Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão que ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro.

Cláusula 29.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou par-

cial do gozo do direito a férias já vencido ou a vencer-se em relação ao ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. No caso de sobre vir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido, ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 30.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se depois de fixado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que se verifique a comunicação a que se refere o número anterior, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a

Cláusula 31.^a

Férias em caso de cessação de contrato

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

Cláusula 32.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 33.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias e subsídios de Natal e de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem foi concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 34.^a

Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou o serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.

5 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

7 — Durante a suspensão não se interrompe o decorso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos legais.

8 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante o período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

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

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas condições constantes do quadro referido no n.º 8.

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos, a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tome conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 dias relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do aniversário natalício pode, a esse título, conferir direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

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

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

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro n.º 1 desta cláusula:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comumhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, pelos termos legais.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
k) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassarem o crédito de horas legal;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
- c) As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

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

Cláusula 39.^a

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

5 — A retribuição poderá ser satisfeita em numerário, por meio de cheque ou por transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue, no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão, preenchido de forma indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, o número de inscrição na segurança social, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Remuneração por substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador seja incumbido por escrito de substituir outro de categoria e retribuição superior, receberá a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5800\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 8400\$, para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 11 600\$, para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolongue para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou do regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

- a) Desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados;
- b) Desde que a mudança seja do interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto no número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio de turno for igual à remuneração actualizada.

No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

- 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25% nas duas actualizações subsequentes.

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para as quatro primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 45.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 2000\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 47.^a

Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração do trabalho suplementar e do trabalho nocturno, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio do montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, seguidas ou interpoladas, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 2 e nos termos do n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias, independentemente de nesse mesmo ano já terem gozado as suas férias.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracción do mesmo.

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

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

7 — A empresa complementará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8 — O subsídio referido no n.º 6 e o complemento referido no n.º 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa do quantitativo da segurança social logo que o receber.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvando os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 850\$.

2 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 52.^a e 53.^a

Cláusula 51.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e enquanto ajuramentados têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 52.^a

Deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado o trabalhador a prestar serviço fora da localidade do seu local habitual de trabalho.

2 — Quando deslocado, o trabalhador terá direito, para além das despesas de transporte, quando as houver, às ajudas de custo estabelecidas na função pública para as remunerações correspondentes, com o regime seguinte:

Diária completa estabelecida;
Almoço ou jantar (25%);
Dormida e pequeno-almoço (50%).

3 — No caso de a reserva de alojamento ser efectuada pela empresa, o trabalhador será reembolsado das despesas que efectuar relativamente à dormida e pequeno-almoço, sem prejuízo dos montantes estabelecidos no número anterior para almoço ou jantar.

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora, após pernoita. Nesta situação, o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 740\$.

5 — Haverá lugar ao pagamento de almoço e ou jantar sempre que, verificando-se no mesmo dia o regresso do trabalhador à sua residência habitual, inicie a deslocação antes das 12 horas e o regresso tenha lugar após as 20 horas.

6 — Quando o trabalhador utilizar, ao serviço da empresa, veículo automóvel próprio, receberá o valor correspondente a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 53.^a

Deslocação fora do continente

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço fora do continente, para além da remuneração e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

- Ao valor de 1650\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura e despesas de transporte, quando as houver.

2 — Os trabalhadores deslocados manterão o direito a gozo de férias no período previsto, observando-se as seguintes condições:

- Na residência habitual — com direito a receber as despesas de transportes como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias, sem que o tempo das viagens conte para o efeito das mesmas;

- b) No local da deslocação — manter-se-á apenas o direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado.

3 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida que o trabalhador utilize, em caso de falecimento ou doença grave, que o justifique, de filhos, pais, cônjuge ou equiparados.

4 — Em caso de doença ou morte em deslocação, a empresa custeará as despesas que não sejam cobertas pelo respectivo centro regional de segurança social, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.^a

Protecção na paternidade e na maternidade

1 — Além do disposto no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao serviço; quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejam aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- f) Gozar licença sem retribuição até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretenda iniciá-la.

2 — Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a Lei da Protecção na Paternidade e na Maternidade.

Cláusula 55.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de duas horas diárias ou de dez horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o dia da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeram com a antecedência de 15 dias.

7 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com as necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos terão as respectivas faltas justificadas.

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos anteriores referidos e sempre que não houver já uma prática mais favorável para os trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstos na lei.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, dos deveres constantes da lei e do presente AE será punida com as penalidades seguintes:

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

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

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

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

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

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

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

Cláusula 59.^a

Consequência da aplicação da sanção abusiva

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^a

Processo disciplinar

Fora das situações em que haja a intenção de despedir, caso em que se aplicará a lei em vigor, qualquer sanção disciplinar será precedida de comunicação ao trabalhador dos factos que lhe são imputados, à qual este responderá por escrito, no prazo de cinco dias úteis, indicando os seus meios de prova, nomeadamente testemunhas, cujo número não poderá ser superior a três, que a empresa obrigatoriamente ouvirá antes de proferir decisão por escrito.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, obser-

vando as disposições aplicáveis, nomeadamente as Portarias n.ºs 53/71, de 3 de Fevereiro, e 702/80, de 22 de Setembro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho, na empresa, terá como objecto fundamental e prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 62.^a

Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 63.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de segurança.

Cláusula 64.^a

Comissões de segurança

1 — Deverão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de segurança de composição paritária, com o máximo de quatro elementos, em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;

- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho;
- l) Participar na elaboração de um regulamento de higiene e segurança no trabalho, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 65.^a

Serviços de medicina do trabalho

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes, de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores têm direito a apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto à higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros serviços prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 66.^a

Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como de exames complementares clinicamente determinados.

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei.

Cláusula 67.^a

Estatuto

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também dos conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 69.^a

Tipos de formação

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) Formação inicial — que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;

- b) Aperfeiçoamento profissional — a qual tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização — aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — é a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades: inicial ou de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

Cláusula 70.^a

Participação

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respetivo, nomeadamente em matéria de provas, com assiduidade e empenho.

Cláusula 71.^a

Responsáveis pela formação

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respetivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que, a título eventual, sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores que, por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que

nelas prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilidades;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 73.^a

Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — O trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior assegura que a remuneração se situe a nível igual ou superior à que já possuam.

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa da reconversão profissional efectuada.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 74.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a três dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social logo que o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 75.^a

Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores por doença ou acidente de trabalho serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo, constante do anexo III.

Cláusula 76.^a

Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4 — Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões de invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

5 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da segurança social.

Cláusula 77.^a

Preparação para a reforma

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os seis meses que precedem à sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de dois meses;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) À redução de 25% na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de três meses.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 78.^a

Complemento de reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da segurança social.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela segurança social de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60% e 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3 — Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5% da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4 — A empresa actualizará o complemento da reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 72.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.os 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido logo que o trabalhador atinja o limite mínimo de idade para requerer a reforma, após ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 79.^a

Assistência judicial e pecuniária

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da remuneração em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência requerida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 80.^a

Assistência em caso de cumprimento da pena de privação de liberdade

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a remuneração durante

o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 81.^a

Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional, tem direito:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivesse verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à trasladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas de deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

3 — A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa.

Cláusula 82.^a

Transporte

1 — Têm direito ao transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados.

2 — Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa, desde que não existam redes escolares subsidiadas.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o(a) viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50% de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — O(a) viúvo(a), os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50% também nos serviços expressos da empresa, até ao limite de quatro viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expressos necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de quarenta e oito horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a quatro trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.

9 — Os trabalhadores da empresa ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expressos, beneficiando do desconto de 50%.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e bares

Cláusula 83.^a

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem caráter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao prin-

cípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, que funcionará na sede da empresa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

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

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

4 — A comissão paritária terá as seguintes atribuições:

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

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

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

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 85.^a

Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Disposições diversas e finais

Cláusula 86.^a

Transmissão do estabelecimento

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

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 87.^a

Fatos de trabalho — Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo V.

Cláusula 88.^a

Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas as disposições da regulamentação colectiva que anteriormente vigorou, por se considerar o presente AE mais favorável no seu conjunto.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Analista. — É o trabalhador que pesquisa e analisa a informação necessária para o desenvolvimento e implementação de um novo sistema ou a sua modificação; especifica a solução e a metodologia a seguir na sua implantação; propõe melhoramentos aos sistemas em exploração; supervisoria o desenvolvimento e instalação das soluções preconizadas; estuda os volumes de informação e os condicionamentos inerentes; trabalha em estreita colaboração com os restantes técnicos do projecto em todas as áreas que podem levantar problemas ao andamento deste; documenta os problemas encontrados e a maneira como foram resolvidos; define asseguranças e procedimentos de controlo de qualidade requeridas pelo projecto, tanto a nível de programação como de exploração; prepara planos de testes e ou conversões e responsabiliza-se pelos seus resultados; elabora e preenche os relatórios semanais de actividade e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades relacionadas com a análise desenvolvida; supervisoria os técnicos respectivos.

Analista-programador. — É o trabalhador que desenvolve o desenho e estrutura dos ficheiros; desenha mapas de *outputs*, assim como grelhas para aplicações em transaccional; prepara especificações detalhadas para a programação, descrevendo os dados envolvidos e os tratamentos correspondentes; especifica documentos de entrada de dados e de preparação de trabalhos de operação; elabora documentação respeitante às tarefas realizadas, de acordo com os *standards* em uso; assiste aos testes de conjunto do projecto; assiste aos programadores nas dificuldades técnicas inerentes à realização no desenvolvimento do jogo de testes; controla a qualidade dos programas produzidos (aos níveis da correção de resultados, respeito pela metodologia adoptada e documentação) e selecciona módulos *standards* para futuras sub-rotinas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades dos programadores do projecto.

Chefe de centro de processamento de dados. — É o trabalhador que assiste aos analistas e programadores, apoiando e coordenando o trabalho desenvolvido; mantém os contactos com os utilizadores, respondendo às suas solicitações; responsabiliza-se por toda a documentação de exploração do centro e pelo bom cumprimento dos *standards* em vigor; controla a recepção de *inputs* e expedição de *outputs* relativamente ao calendário estabelecido e a sua qualidade; controla a carga do sistema, repartindo-a conforme o tipo de trabalho e o horário do sistema; controla asseguranças do sistema, de acordo com as normas em vigor; controla as *performances* do sistema, parametrizando-o de modo a aumentar a sua produtividade; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; coordena e gere o pessoal do CPD; executa as tarefas administrativas de gestão do centro.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as

necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas, tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas do movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensais; é responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante, a níveis mínimos, os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que estuda os manuais de operação de modo a permitirem uma operação fácil e segura, propondo alterações quando necessário; analisa as *performances* do sistema, nos trabalhos transaccional e *batch*, propondo nova parametrização quando for caso disso; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; analisa os trabalhos interrompidos abruptamente, detectando as causas do erro aquando da operação, resolvendo-os ou remetendo-os para a análise e programação; controla a utilização do espaço disponível para os ficheiros magnéticos; controla a carga do sistema, dividindo-a pelo horário do sistema e de acordo com as prioridades dos trabalhos *batch* e transaccional; coordena a recolha de dados, controlando a sua qualidade e quantidade; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; executa as tarefas administrativas de controlo da operação.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais e outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que organiza, dirige e controla a actividade da oficina; assegura a exe-

cução do plano de manutenção, propondo, sempre que necessário, as alterações julgadas convenientes para ultrapassar situações novas e ou imprevistas; é responsável pela manutenção da disciplina, fazendo cumprir as normas de segurança e outras, zelando ainda pelas condições de trabalho; colabora com o superior hierárquico nos estudos da melhoria da produtividade no seu sector e do nível técnico dos trabalhadores; elabora as propostas e informações respeitantes aos seus colaboradores, nomeadamente promoções, louvores, férias, ocorrências, etc.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito e accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o sector que chefia.

Chefe de zona de movimento. — É o trabalhador que orienta, coordena e controla as estações da sua zona de movimento; promove e assegura as ligações entre as áreas de exploração, administrativa, de manutenção e de outras relacionadas com a sua actividade; compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores; assegura, em colaboração com o chefe de oficina, a elaboração e cumprimento do plano de manutenção.

Economista. — Considera-se economista o trabalhador licenciado em qualquer ramo das ciências económicas ou financeiras ou em Gestão por estabelecimento nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido:

Grau 1:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica, superiormente orientada, em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau 2:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

- b) Participa em grupos de trabalhos ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de contabilidade ou de avaliações económétricas, etc.;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- g) Toma, com alguma frequência, decisões importantes da sua exclusiva responsabilidade, não estando, portanto, sujeitas a aprovação prévia superior.

Grau 3:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou de avaliações económétricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados e também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau 4:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- b) Poder fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;
- e) Pode coordenar actividades noutras domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rendibilidade ou avaliações económétricas, etc.;
- f) Poder elaborar pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau 5:

- a) Pode supervisar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação, com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e eclécticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau 6:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa de novos processos para o desenvolvimento das ciências da gestão ou automatização que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e eclécticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade técnica ou administrativa, com possível coordenação em funções de produção, comerciais, financeiras ou outras, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e ao controlo financeiro ou de gestão do mais alto nível da empresa;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

***Enfermeiro-coordenador.** — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à profissão.*

***Engenheiro.** — Considera-se engenheiro o trabalhador licenciado em cursos superiores de Engenharia por estabelecimento de ensino nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido:*

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um engenheiro);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;

- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou de projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação de métodos e precisão de resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assiste engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares, simples e individuais, de estudo ou de projectos de desenvolvimento;
- c) Pode estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode executar, com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a engenheiros de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris; interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos; as decisões mais complexas ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, executando a chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum; não é normalmente responsável continuamente por profissionais de engenharia.

Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiado a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir a independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa; incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Jurista. — Consideram-se juristas todos os trabalhadores licenciados em Direito por escolas superiores portuguesas ou estrangeiras oficialmente reconhecidas:

Grau 1:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sujeita a aprovação superior;
- d) Pode manter contactos com áreas afins daquela em que actua.

Grau 2:

- a) Presta colaboração e assistência a quadros de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessário;
- b) Participa em grupos de trabalho ou em equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros;
- e) Pode ter contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa,

sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;

- f) Pode tomar decisões de relativa importância, desde que sujeitas a aprovação posterior pela hierarquia competente.

Grau 3:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Planifica e coordena projectos da sua especialidade;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior, cuja actividade agrupa ou coordena;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau 4:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou órgãos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destes;
- c) Pode elaborar pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;
- d) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- e) Toma decisões de responsabilidade, no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

Grau 5:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e investigações complexas entre várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente

- quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- a)* Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos postos à sua disposição;
 - e)* Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
 - f)* Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e investigações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau 6:

- a)* Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b)* Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa de novos processos para o desenvolvimento das ciências de gestão que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c)* Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo elevada especialização ou conhecimentos vastos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d)* Pode participar na orientação global de estudos e do desenvolvimento a nível empresarial;
- e)* Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f)* Toma decisões complexas que envolvam normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a longo prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento da empresa.

Médicos. — Consideram-se médicos os licenciados em Medicina que possuam cédula profissional e tenham cumprido as formalidades impostas por lei.

Monitor. — É o trabalhador que assegura, teórica e ou praticamente, a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa; terá de colaborar na programação de cursos e seu desenvolvimento, como das matérias a administrar aos instruendos.

Operador de computador. — É o trabalhador que inicializa o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados, quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch* de

acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *outputs* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas performances e tomando acções correctivas, desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas.

Planificador. — É o trabalhador que, com base no manual de operação, planifica, distribui, racionaliza, controla e assiste ao trabalho dos preparadores e controladores; controla a bandoteca, quando exista, nos seus aspectos qualitativos e quantitativos; controla os tempos gastos desde a recepção dos *inputs* até à expedição dos *outputs*, de acordo com os calendários da exploração; forma e treina os preparadores e controladores; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalho de acordo com o normativo em vigor.

Preparador e controlador de dados. — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se asseguradas das trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos de acordo com o normativo em vigor.

Profissional de engenharia. — Consideram-se os bacheléis em Engenharia ou equiparados:

Grau 1:

- a)* Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b)* Estuda a aplicação de técnicas fabris, de exploração agro-pecuária e de processos;
- c)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d)* Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e)* Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f)* O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g)* Exerce actividade técnico-comercial no campo da sua especialidade;
- h)* Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a)* Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais e de exploração agro-silvo-pecuária;
- b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, po-

- dendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais e de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
 - d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
 - e) Actua segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que o necessite;
 - f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
 - g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais de engenharia menos qualificados numa actividade comum;
 - h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros técnicos, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia, de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua; procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos, explorações agro-silvo-pecuárias e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, que executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica e ter responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Grau 5:

- a) Supervisão de equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económicas; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, que executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remuneração do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo car-

- gos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política geral e controlo financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
 - e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores;
 - f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
 - g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que assiste ao analista nas especificações de um programa; realiza, compila e testa os programas ou subprogramas, utilizando jogos de testes, que elabora segundo as normas em vigor; prepara e testa o JCL para a execução de cada programa ou subprograma, assim como da sua ligação com outros programas ou subprogramas de acordo com as normas; verifica a concordância entre um programa e as suas especificações, bem como a sua qualidade; assiste e aconselha os programadores estagiários; estuda os problemas de funcionamento e *performances* dos programas em exploração motivados por deficiente programação ou por alteração das especificações, e resolve-os através de alterações ao programa; documenta todas as alterações feitas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

Programador de sistemas. — É o trabalhador que selecciona novo *software* de base ou propõe modificações de modo a aumentar as suas *performances* ou o melhor aproveitamento do *hardware* existente; acompanha, prepara e implementa o desenho da melhor configuração necessária ao sistema; especifica, codifica e testa módulos de *software* geral necessários ao melhor aproveitamento do sistema; identifica e documenta *standards* para o uso na operação do sistema; prepara material de instrução para analistas e programadores, descrevendo e clarificando as potencialidades e condicionantes do *software* de base; estuda os problemas de exploração de modo a determinar se a causa é mau funcionamento do *software* de base ou da operação ou da programação; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa; competem-lhe normalmente as funções de assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria, dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as res-

pectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.); como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

Técnico, licenciado ou bacharel:

Grau 1:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado às soluções dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

- d) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau 4:

- a) Supervisão directa e contínua de outros técnicos, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridade relativos e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo, de planificação ou desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de administração;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos

objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da empresa.

Técnico auxiliar. — É o trabalhador que colabora de forma parcelar e bem definida com os técnicos e quadros em actividade de estudos, projectos, organização e ou formação, desempenhando funções cujo exercício exige conhecimentos especializados de base.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
1	Economista 6 Engenheiro 6 Jurista 6 Profissional de engenharia 6 Técnico/licenciado/bacharel 6	260 000\$00
2	Economista 5 Engenheiro 5 Jurista 5 Profissional de engenharia 5 Técnico/licenciado/bacharel 5	235 150\$00
3	Analista C Economista 4-C Engenheiro 4-C Jurista 4-C Profissional de engenharia 4-C Técnico/licenciado/bacharel 4-C	216 100\$00
4	Analista B Chefe de CPD C Economista 4-B Engenheiro 4-B Jurista 4-B Profissional de engenharia 4-B	200 100\$00
5	Analista A Chefe de CPD B Economista 4-A Economista 3-C Engenheiro 4-A Engenheiro 3-C Jurista 4-A Jurista 3-C Profissional de engenharia 4-A Profissional de engenharia 3-C Técnico/licenciado/bacharel 4-A Técnico/licenciado/bacharel 3-C	184 900\$00
6	Analista-programador C Chefe de CPD A Economista 3-B Engenheiro 3-B Jurista 3-B Profissional de engenharia 3-B Programador de sistemas C Técnico/licenciado/bacharel 3-B	165 050\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
7	Analista-programador B Chefe de exploração C Chefe de serviços C Economista 3-A Economista 2-C Engenheiro 3-A Engenheiro 2-C Jurista 3-A Jurista 2-C Profissional de engenharia 3-A Profissional de engenharia 2-C Programador de sistemas B Técnico/licenciado/bacharel 3-A Técnico/licenciado/bacharel 2-C	149 000\$00
8	Analista-programador A Chefe de exploração B Chefe de serviços B Economista 2-B Engenheiro 2-B Jurista 2-B Profissional de engenharia 2-B Programador de sistemas A Técnico/licenciado/bacharel 2-B	132 700\$00
9	Chefe de exploração A Chefe de oficina C Chefe de serviços A Chefe de zona de movimento C Economista 2-A Engenheiro 2-A Jurista 2-A Planificador C Profissional de engenharia 2-A Programador C Técnico/licenciado/bacharel 2-A Técnico auxiliar C	119 900\$00
10	Chefe de fiscais C Chefe de movimento C Chefe de oficina B Chefe de secção C Chefe de zona de movimento B Economista 1 Encarregado metalúrgico/electricista C Enfermeiro-coordenador C Engenheiro 1 Jurista 1 Monitor C Operador de computador C Planificador B Profissional de engenharia 1 Programador B Secretário de direcção C Técnico/licenciado/bacharel 1 Técnico auxiliar B	106 500\$00
11	Chefe de estação III Chefe de fiscais B Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B Enfermeiro-coordenador B Monitor B Operador de computador B Planificador A Preparador e controlador de dados C Programador A Seretário de direcção B Técnico auxiliar A	96 000\$00

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3 — Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração, reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso o centro regional o não remeta diretamente à empresa.

4 — O princípio constante no n.º 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela seguradora.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

1 — O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte dos centros regionais, por período de duração igual ou superior a quatro dias, salvo no caso de hospitalização;
- b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- c) Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

2 — Ao complemento da pensão de acidente de trabalho aplica-se igualmente o disposto na alínea b), bem como a parte final da alínea c), do número anterior.

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo, neste último caso, ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado, em qualquer dos casos, o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

Efeitos de doença não verificada

1 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

3 — A situação prevista no número anterior determina igualmente a cessação do complemento de pensão por acidente de trabalho.

Artigo 6.º

Sanções

1 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

- Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;
- Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento por período de 3 até 12 meses:

- O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela segurança social no prazo de oito dias a contar do seu recebimento;
- O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3 — Não se considera para efeito da alínea a) do n.º 1 a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

4 — Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do n.º 2 na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5 — O regime previsto no n.º 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respectiva.

Artigo 7.º

Sanções

As sanções previstas por violação de regras deste regulamento não prejudicam o exercício de legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Provimento nas categorias profissionais de informática

Analista

O recrutamento far-se-á de entre os analistas-programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Analista-programador

O recrutamento far-se-á de entre os programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de gestão, economia ou engenharia e bons conhecimentos de inglês.

Chefe de CPD

O provimento de acesso à categoria de chefe de CPD far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos que possuam:

Pelo menos cinco anos de experiência em operação de computador ou com a categoria de programador de sistemas ou analista há mais de dois anos;

Vocação para dirigir e orientar pessoal; Espírito metódico e capacidade de resolução de problemas operacionais; Conhecimentos de inglês; Formação adequada ao sistema de exploração existente na empresa.

Chefe de exploração

O provimento de acesso à categoria de chefe de exploração far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos com a categoria de operador de computador ou planejador, desde que:

Tenham demonstrado vocação para a função; Tenham obtido formação adequada; Possuam conhecimentos de inglês; Tenham, pelo menos, três anos de experiência nas categorias referidas.

Planificador

O provimento de acesso à categoria de planificador far-se-á de entre os indivíduos com as categorias de operador de computador ou de preparador e controlador de dados, preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Programador

O provimento de acesso à categoria de programador far-se-á de entre os indivíduos que tenham obtido aproveitamento no respectivo estágio, que incluirá a formação complementar necessária no domínio da informática, e habilitados com o 11.º ano de escolaridade com a disciplina de Matemática, conhecimentos de inglês e experiência na função.

Programador de sistemas

O provimento de acesso à categoria de programador de sistemas far-se-á de entre os indivíduos com a categoria de programador, sob proposta, que possuam formação adequada, o 11.º ano de escolaridade obrigatória e tenham demonstrado, na prática, vocação para a função.

Condições e duração do estágio

Para as categorias do presente regime poderá sempre haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses.

Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

ANEXO V

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discriminadas as peças de vestuário correspondentes ao fato de trabalho que a cada um for fixado, com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitio e cor.

Artigo 2.º

Uso de distintivo

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá ou cartão de identidade contendo o emblema da empresa e a indicação do nome e da categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá, ou cartão de identidade, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior

das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso do fato de trabalho

1 — Será obrigatório o uso de fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas:

Encarregado (metalúrgico);
Encarregado (electricista).

b) Movimento:

Chefe de fiscais;
Chefe de movimento.

c) Medicina e enfermagem:

Médicos;
Enfermeiro-coordenador.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector officinal e estações de serviço:

Fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor.

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça de tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; casaco de malha de cor azul; gravata azul; para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Medicina e enfermagem:

Os médicos e enfermeiros usarão bata de sarja branca.

2 — Aos trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os chefes de fiscais e de movimento, será distribuído um impermeável.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhe está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a

quem o mesmo estiver distribuído a adquirir, à sua conta, as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não se fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituam equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fatos-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente 2 casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco cada 30 meses;
- c) Bata — aos enfermeiros e médicos do trabalho serão distribuídas batas de sarja branca;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de 12 em 12 meses;

e) Gravata — inicialmente duas e uma de 12 em 12 meses.

f) Casaco de malha — inicialmente um e outro de 24 em 24 meses.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

O Conselho de Administração da Rodoviária de Lisboa, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes — SIQTER:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FE-TESE:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITESE:
(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 26 de Março de 1993.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do Sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 7 de Abril de 1993. — Pelo Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Abril de 1993.

Depositado em 14 de Abril de 1993, a fl. 194 do livro n.º 6, com o n.º 93/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1991, e 16, de 29 de Abril de 1992, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 3.ª

Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 59.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos (cinco dias por semana) 4500\$ + 6% do vencimento base estabelecido no anexo III da respectiva categoria profissional;

- b) Em regime de dois turnos rotativos (sete dias por semana) 6000\$ + 10% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- c) Em regime de três turnos rotativos (cinco dias por semana) 16 600\$;
- d) Em regime de laboração contínua três turnos rotativos (sete dias por semana) 13 600\$ + 12% do vencimento base estabelecido no anexo III da respectiva categoria profissional.

Grupos	Remunerações
3	129 250\$00
4	123 000\$00
5	120 000\$00
6	118 000\$00
7	115 300\$00
8	108 500\$00
9	104 900\$00
10	96 800\$00
11	90 200\$00
12	81 400\$00
13	72 850\$00
14	48 800\$00

Cláusula 92.^a

Refeitório

4 — O valor pago pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalho por turnos, é de 700\$.

ANEXO III

Tabelas salariais

Grupos	Remunerações
1	162 450\$00
2	144 500\$00

Porto, 18 de Fevereiro de 1993.

Pelo RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Março de 1993.

Depositado em 15 de Abril de 1993, a fl. 194 do livro n.º 6, com o n.º 98/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outra

Com início no dia 15 de Janeiro de 1993, pelas 11 horas, teve lugar na sede da Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, com os representantes da empresa, arquitecta Elsa Fino e Dr. Jorge Pais, e os representantes dos sindicatos a seguir indicados: Sindicato dos Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o CES-SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, bem como as delegadas sindicais da empresa, uma reunião com vista à revisão do AE da empresa. Após analisar vários aspectos da empresa, bem como vários dados da conjuntura actual do sector, ficou agendada nova reunião para data posterior. Esta teve lugar no dia 19 de Fevereiro, onde por impossibilidade não esteve presente o Dr. Jorge Pais.

Em resultado das negociações efectuadas, ficou acordado o seguinte:

1 — Tabela salarial:

Grupo I	144 400\$00
Grupo II	93 600\$00

Grupo III	85 800\$00
Grupo IV	78 100\$00
Grupo V	70 400\$00
Grupo VI	65 700\$00
Grupo VII	55 900\$00
Grupo IX	51 600\$00
Grupo X	50 400\$00
Grupo XI	48 100\$00
Grupo XII	41 900\$00

2 — Subsídio de alimentação (cláusula 29.^a):

1 — O trabalhador terá direito a um subsídio de alimentação mensal no valor de 6700\$.

2 —

3 —

4 —

3 — Em tudo o mais foi acordado manter a redacção vigente do actual AE.

4 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

Terminada a reunião, foi lavrada a presente acta e assinada pelos presentes.

Portalegre, 19 de Fevereiro de 1993.

Pela Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L. da:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CES-SUL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1993 — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Abril de 1993.

Depositado em 16 de Abril de 1993, a fl. 1 do livro n.º 7, com o n.º 103/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras

Revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do AE/DRAGAPOR, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 24 de Abril de 1991, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1992.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ao serviço da DRAGAPOR, S. A., têm direito a uma diuturnidade de 2265\$ por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 37.^a

Abono para faltas

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono para faltas, enquanto exercem estas funções, no valor de 5265\$ mensais.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — O subsídio de refeição é dos seguintes montantes:

a) Na sede: 760\$;

b) Na oficina: 370\$.

Cláusula 41.^a**Subsídio de dragagem**

Os trabalhadores da empresa classificados como marinheiros de 1.^a e 2.^a classes, em serviço nas embarcações em laboração, terão direito a um subsídio de dragagem no montante de 263\$ por cada dia útil de dragagem efectiva.

Cláusula 42.^a**Prémio de milha**

Sempre que as unidades autónomas de dragagem e ou embarcações auxiliares tenham de navegar fora da barra, entre dois pontos do continente ou ilhas adjacentes, os tripulantes respectivos terão direito a um abono de 127\$ por cada milha navegada naquelas condições.

Cláusula 46.^a**Deslocações**

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — Aos trabalhadores marítimos será atribuído um valor diário de 580\$ no porto de origem ou em pequena deslocação e de 1160\$ quando em grande deslocação.

Cláusula 57.^a**Prémio de fim-de-semana**

Os trabalhadores da empresa que prestam trabalho durante os dias de descanso semanal, complementar e dias de feriado têm direito a um prémio no montante de 2340\$ por dia de trabalho prestado.

ANEXO II**Tabela salarial**

Níveis	Vencimento
1	146 600\$00
2	128 400\$00
3	114 100\$00
4	100 800\$00
5	87 400\$00
6	76 800\$00
7	73 800\$00
9	63 200\$00
10	58 400\$00
11	52 600\$00
12	50 500\$00
13	48 700\$00
14	47 700\$00
15	46 900\$00

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1993.

Pela DRAGAPOR — Dragagens de Portugal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Março de 1993.

Depositado em 16 de Abril de 1993, a fl. 1 do livro n.º 7, com o n.º 104/93, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a CHARON — Segurança e Alarmes e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a CHARON — Segurança e Alarmes acordam aderir ao CCT entre a AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e a AES — Associação das Empresas de Segurança e aquele sindicato e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela CHARON — Segurança e Alarmes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio,

Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 19 de Abril de 1993, a fl. 1 do livro n.º 7, com o n.º 107/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Eurovigia Segurança e Sanidade, L.^{da}, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a Eurovigia Segurança e Sanidade, L.^{da}, acordam aderir ao CCT entre a AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e a AES — Associação das Empresas de Segurança e aquele Sindicato e outros, publi-

cado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela EUROVIGIA Segurança e Sanidade, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 19 de Abril de 1993, a fl. 2 do livro n.º 7, com o n.º 109/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.ºa, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.ºa, acordam aderir ao CCT entre a AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e a AES — Associação das Empresas de Segurança e aquele Sindicato e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.ºa;
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 19 de Abril de 1993, à fl. 1 do livro n.º 7, com o n.º 108/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Acordo de adesão entre a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, L.ºa, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, L.ºa, acordam aderir ao CCT entre a AESIRF — Associação Nacional de Empresa de Segurança, Roubo e Fogo e a AES — Associação das Empresas de Segurança e aquele Sindicato e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, L.ºa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indús-

trias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 19 de Abril de 1993, a fl. 1 do livro n.º 7, com o n.º 106/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a CONCILIMPA — Limpezas Industriais, L.^{da}, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a CONCILIMPA — Limpezas Industriais, L.^{da}, acordam aderir ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e aquele Sindicato e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 8, de 28 de Fevereiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela CONCILIMPA — Limpezas Industriais, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 7 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 15 de Abril de 1993, a fl. 195 do livro n.º 6, com o n.º 99/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.ª, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.ª, acordam aderir ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e aquele Sindicato e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.ª:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviço:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 7 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

Declaração

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

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

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 15 de Abril de 1993, a fl. 194 do livro n.º 6, com o n.º 97/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, L.^{da}, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e outros ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e as mesmas associações sindicais.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas e a VISOLIMPE — Vi-

gilância, Conservação e Limpeza, L.^{da}, acordam aderir ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e aquele

Sindicato e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1993.

Pela VISOLIMPE — Vigilância, Conservação e Limpeza, Lda:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

Lisboa, 7 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 15 de Abril de 1993, a fl. 195 do livro n.º 6, com o n.º 100/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1992:

1 — Quadros superiores:

Chefe de serviços (chefe de departamento).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo.

4.2 — Produção:

Técnico de manutenção industrial.
Técnico de métodos.
Técnico de metrologia.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador/condutor de estação de tratamento de águas residuais.
Operador de prevenção, higiene e segurança.
Operador de tratamento de térmicos.

Profissões integradas em dois níveis:

- 1 — Quadros superiores.**
2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de divisão.
Técnico.

CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1991, e 26, de 15 de Julho de 1992:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:
Técnico de prevenção e segurança.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:
Assistente administrativo.
Operador de computador.

5.3 — Produção:

Oficial.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de enfermaria.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar hospitalar.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário administrativo.

Profissões integradas em dois níveis:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.