

# Boletim do Trabalho e Emprego

18

1.ª SÉRIE

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

Preço 393\$00  
(IVA Incluído)

|                 |           |        |         |        |            |                  |
|-----------------|-----------|--------|---------|--------|------------|------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1.ª SÉRIE | LISBOA | VOL. 60 | N.º 18 | P. 691-758 | 15 · MAIO · 1993 |
|-----------------|-----------|--------|---------|--------|------------|------------------|

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

|  | Pág. |
|--|------|
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros .....   | 693  |
| — PE das alterações ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinic平tore平 e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....   | 694  |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal .....   | 694  |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria .....  | 695  |
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....   | 696  |
| — PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....  | 696  |
| — PE das alterações aos CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e entre a mesma associação patronal e outros e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) ..... | 697  |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....  | 698  |

#### Convenções colectivas de trabalho:

|  |     |
|--|-----|
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul — Alteração salarial e outra .....   | 698 |
| — CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos) — Alteração salarial e outra .....   | 699 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) — Alteração salarial e outras ..... | 701 |
| — CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....   | 703 |

|  |     |
|--|-----|
| — CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras .....                       | 704 |
| — CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial e outras ..... | 707 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....                 | 712 |
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outras .....  | 713 |
| — CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....                | 716 |
| — ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários e Alimentação, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....  | 719 |
| — ACT entre a ALGARVETRÁFEGO — Operador Portuário do Barlavento e Sotavento do Algarve, L. <sup>da</sup> , e outras e o Sind. dos Trabalhadores Portuários do Algarve — Alteração salarial e outra .....           | 750 |
| — AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L. <sup>da</sup> , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra .....        | 751 |
| — AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — Alteração salarial e outras .....                | 752 |

**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 Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores do Ribatejo, a Associação de Agricultores de Azambuja e o Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e outros.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da supracitada convenção colectiva de trabalho, de entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que prosseguem a actividade económica por aquela abrangida e com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na mencionada convenção colectiva de trabalho;

Considerando a existência de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais signatárias;

Considerando que, no distrito de Lisboa, para além da Associação de Agricultores de Azambuja, existem a Associação de Agricultores de Vila Franca de Xira e a Associação de Agricultores do Concelho de Mafra, estando também aquela área compreendida no âmbito territorial da Associação de Agricultores Rendeiros dos Distritos de Lisboa e Santarém;

Considerando que, no distrito de Leiria, não existem associações de agricultores com capacidade de celebração de convenções colectivas de trabalho;

Considerando que na área referida se verifica identidade ou semelhança económica e social com a abrangida pela citada convenção colectiva de trabalho;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Ribatejo e a Associação de Agricultores de Azambuja e o Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego,

1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, são tornadas extensivas:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que na área de aplicação da convenção (distrito de Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, de Constância, do Sardoal e de Mação, e concelho da Azambuja, no distrito de Lisboa) exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às resoluções de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ou representados pela federação outorgante e entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes;
- b) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que, nos distritos de Leiria e de Lisboa, com exceção dos concelhos da Azambuja, de Mafra e de Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior as relações de trabalho tituladas por entidades patronais, que, no distrito de Lisboa, e com exceção do concelho da Azambuja, e nos concelhos de Abrantes, de Constância, do Sardoal e de Mação, do distrito de Santarém, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção colectiva de trabalho, através da exploração directa da terra, por meio de arrendamento, nos termos da lei do arrendamento rural em vigor.

2 — Não são objecto da extensão as disposições 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 constantes dos anexos I e II, a partir de 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, 5 de Maio de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

**PE das alterações ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993, foi publicado o contrato colectivo de trabalho entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada 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 do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril 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, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos 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 — A regulamentação constante do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores, a Associação Portuguesa de Suinicultores e a Federação dos Sindicatos das Indústrias

de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 8 de Junho de 1980, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 à tabela salarial, desde 1 de Fevereiro 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, 5 de Maio de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

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

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, no território do continente, as condições

de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

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, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, e não tendo 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 da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993, são tornadas extensivas na área da sua aplicação no território do continente às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu

serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo 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, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Março de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 5 de Maio de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

---

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1993, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

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

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, e não tendo 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 da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Lei-

ria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Fevereiro de 1993, são tornadas extensivas, no distrito de Leiria, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam a actividade do comércio de carnes não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo 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, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Fevereiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 5 de Maio 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 Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1993, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

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

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados:

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1993, e não tendo 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, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de San-

tarém, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1993, são tornadas extensivas, no distrito de Santarém, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam a actividade do comércio de carnes não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo 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, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Fevereiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 5 de Maio de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44 e 3, de 29 de Novembro de 1992 e 22 de Janeiro de 1993, respectivamente, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

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

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar, na referida área, as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

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

*go*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, e não tendo 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 dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes das alterações aos CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44 e 3, de 29 de Novembro de 1992 e 22 de Janeiro

de 1993, respectivamente, são tornadas extensivas, no distrito de Beja, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo 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, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Fevereiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 3 de Maio de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

---

### PE das alterações aos CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e entre a mesma associação patronal e outros e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1993, vem inserto o CCT entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — alteração salarial e outras.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1993, acha-se publicado o CCT entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e outros e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — alteração salarial e outras.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre, por um lado, as empresas signatárias e as representadas pela associação patronal subscritora e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias;

Considerando 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março 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 disposições constantes dos CCT entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e entre a mesma associação patronal e outros e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, n.ºs 9, de 8 de Março de 1993, e 12, de 29 de Março de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente explorem, em regime de concessão e com fins lucrativos, cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de *catering*, e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no continente explorem, em regime de concessão e com fins lucrativos, cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de *catering*, e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — As disposições constantes do CCT entre a ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e outros e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1993, são ainda tornadas extensivas aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço das entidades patronais signatárias.

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

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, 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, 5 de Maio de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1993, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves e respectiva comercialização e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul — Alteração salarial e outra**

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Vigência**

1 — .....

2 — As tabelas e cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....

#### **ANEXO I**

##### **Enquadramento profissional e tabelas salariais**

###### **Grau I — 63 000\$:**

Encarregado de exploração agrícola.  
Feitor.

###### **Grau II — 57 700\$:**

Arrozeiro.  
Adegueiro.  
Auxiliar de veterinário.  
Carvoeiro.  
Caldeireiro.  
Encarregado de sector.  
Enxertador.  
Limpador de árvores ou esgalhador.  
Mestre lagareiro.  
Moto-serrista.  
Operador de máquinas agrícolas.  
Operador de máquinas industriais.

Podador.

Resineiro.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Tosquiador.

Trabalhador avícola qualificado.

Trabalhador cunícola qualificado.

Trabalhador de estufas qualificado.

###### **Grau III — 52 000\$:**

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.

Apontador.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.

Empador ou armador de vinha.

Espalhador de química.

Fiel de armazém.

Gadanheiro.

Guarda de propriedade ou florestal.

Guarda de porta de água.

Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal.

Ordenhador.

Prático apícola.

Prático piscícola.

Tirador de cortiça à falca ou bóia.

Trabalhador de adega.

Trabalhador de estufas.

Trabalhador de lagar.

Trabalhador de valagem.

Trabalhador de descasque de madeiras.

###### **Grau IV — 51 000\$:**

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.

Apanhador de pinhas.

Calibrador de ovos.

Carreiro ou almocreve.

Caseiro.

Guardador, tratador de gado ou campino com polvilhal.

Jardineiro.

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Trabalhador agrícola do nível A ou indiferenciado.

Trabalhador avícola.

Trabalhador cúnica.

Trabalhador frutícola.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão.

Trabalhador de salinas.

Grau V — 49 000\$:

Trabalhador agrícola do nível B.

Grau VI — 48 500\$:

Trabalhador auxiliar.

#### Outros valores

a) .....

b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 100\$, ao qual será acrescida a importância de 600\$ por re-

feição e 100\$ por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 52.<sup>a</sup>

- c) .....
- d) .....

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Manuel Francisco Pereira Pombinho.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Rui Manuel Inácio Garrido.  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul representa o Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja.

Beja, 4 de Fevereiro de 1993. — Pelo Secretariado,  
Manuel Francisco Pereira Pombinho.

Entrado em 30 de Março de 1993.

Depositado em 4 de Maio de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 126/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos) — Alteração salarial e outra.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A partir de 1 de Julho de 1993, o horário de trabalho semanal será de quarenta e duas horas, de

segunda-feira a sexta-feira, não podendo os trabalhadores de escritório praticar horários de trabalho superiores a oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais   | Tabela A    | Tabela B    |
|--------|--|-------------|-------------|
| I      | Chefe de centro de recolha de processamento de dados ...<br>Chefe de escritório .....<br>Director de serviços administrativos .....  | 103 750\$00 | 103 750\$00 |
| II     | Chefe de serviços.....<br>Analista de sistemas .....<br>Chefe de departamento .....<br>Chefe de divisão .....<br>Tesoureiro .....<br>Inspector administrativo .....<br>Chefe de contabilidade .....<br>Técnico de contas ..... | 97 250\$00  | 94 000\$00  |

| Níveis | Categorias profissionais   | Tabela A   | Tabela B   |
|--------|--|------------|------------|
| III    | Chefe de secção .....<br>Guarda-livros .....<br>Programador de computador .....  | 91 500\$00 | 88 700\$00 |
| IV     | Correspondente em línguas estrangeiras .....<br>Programador de máquinas mecanográficas ou perinformática<br>Secretário de direcção .....<br>Escriturário especializado .....<br>Fogueiro encarregado .....   | 85 300\$00 | 82 450\$00 |
| V      | Caixa .....<br>Controlador de aplicação .....<br>Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....<br>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....<br>Operador de computador .....<br>Ajudante de guarda-livros .....<br>Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....<br>Operador mecanográfico .....<br>Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....<br>Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> | 79 500\$00 | 76 700\$00 |
| VI     | Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....<br>Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....<br>Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....<br>Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....<br>Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....<br>Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....<br>Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....                  | 74 600\$00 | 72 250\$00 |
| VII    | Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....<br>Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....  | 70 350\$00 | 67 650\$00 |
| VIII   | Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....  | 62 400\$00 | 62 400\$00 |
| IX     | Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> .....<br>Contínuo (maior de 21 anos) .....<br>Porteiro .....<br>Guarda .....<br>Chegador .....<br>Dactilógrafo .....<br>Estagiário .....   | 57 750\$00 | 57 750\$00 |
| X      | Contínuo (menor de 21 anos) .....<br>Servente de limpeza .....   | 50 750\$00 | 50 750\$00 |
| XI     | Paquete de 16 e 17 anos .....  | 38 750\$00 | 38 750\$00 |
| XII    | Paquete de 15 anos .....   | 36 500\$00 | 36 500\$00 |

#### ANEXO III-B

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

- 1) Às empresas que, no conjunto de todas as actividades, facturarem, nos últimos três anos, 85 000 contos anuais ou mais aplicar-se-á a tabela A, aplicando-se a tabela B às restantes;
- 2) Às empresas que laboram exclusivamente chocolate ou chocolates e complementarmente confeitaria aplica-se a tabela B, sem prejuízo do n.º 3;

3) Por força da alteração ao montante diferenciador das tabelas previstas no n.º 1, não poderão passar a praticar a tabela B aquelas empresas que actualmente praticam a tabela A.

#### Nota

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

Lisboa, 20 de Abril de 1993.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagens, como sucessora da Federação Portuguesa dos Industriais de Moagens e Associação dos Industriais de Moagens:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(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.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas

e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte.

Lisboa, 21 de Abril de 1993. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 28 de Abril de 1993.

Depositado em 30 de Abril de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 124/93, 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 Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1988, e última revisão no n.º 11, de 22 de Março de 1992, dá nova redacção às seguintes matérias:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1993.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prémio e venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 25 000\$ (750 000\$ mensais) tem um prémio mensal de 2250\$.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 370\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

#### ANEXO III

##### Tabelas salariais

| Categorias profissionais  | Remunerações mínimas mensais |
|---|------------------------------|
| <b>Sector de fabrico:</b>                                       |                              |
| Encarregado de fabrico (c) .....                                | 59 400\$00                   |
| Amassador (c) .....   | 55 700\$00                   |
| Forneiro (c) .....  | 55 700\$00                   |
| Ajudante de padaria de 1.º (c) .....                            | 50 800\$00                   |
| Ajudante de padaria de 2.º (c) .....                            | 48 900\$00                   |
| Aprendiz de padaria do 2.º ano .....                            | 37 000\$00                   |
| Aprendiz de padaria do 1.º ano .....                            | 36 800\$00                   |
| <b>Sector de expedição e vendas:</b>                            |                              |
| Encarregado de expedição .....                                  | 57 200\$00                   |
| Caixeiro-encarregado .....                                      | 55 000\$00                   |
| Distribuidor motorizado (a) .....                               | 54 300\$00                   |
| Caixeiro (a) (b) .....  | 48 000\$00                   |
| Caixeiro auxiliar .....   | 47 500\$00                   |
| Distribuidor (a) .....  | 47 500\$00                   |
| Ajudante de expedição (expedidor) .....                         | 47 500\$00                   |
| Empacotador .....   | 47 500\$00                   |
| Servente .....  | 47 500\$00                   |
| Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano .....                  | 37 000\$00                   |
| Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano .....                  | 36 800\$00                   |
| <b>Sector de apoio e manutenção:</b>                            |                              |
| Oficial de 1.º, oficial (EL) com mais de três anos .....        | 54 300\$00                   |
| Oficial de 2.º, oficial (EL) com menos de três anos .....       | 51 600\$00                   |
| Oficial de 3.º, pré-oficial (EL) do 2.º período ...             | 49 900\$00                   |
| Pré-oficial (EL) do 1.º período e (CC) do 2.º período .....     | 49 600\$00                   |
| Pré-oficial (CC) do 1.º período .....                           | 49 600\$00                   |
| Praticante do 2.º ano (MET), ajudante (EL) do 2.º período ..... | 42 500\$00                   |
| Praticante do 1.º ano (MET), ajudante (EL) do 1.º período ..... | 40 200\$00                   |
| Aprendiz do 3.º ano .....                                       | 37 500\$00                   |
| Aprendiz do 2.º ano .....                                       | 37 000\$00                   |
| Aprendiz do 1.º ano .....                                       | 36 800\$00                   |

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) V. cláusula 27.<sup>a</sup> (Prémio de venda).

(c) As categorias profissionais referenciadas passarão a ter as seguintes remunerações mínimas, a partir de 1 de Maio de 1993:

|  |            |
|--|------------|
| Encarregado de fabrico .....                 | 60 000\$00 |
| Amassadeiro .....                            | 56 000\$00 |
| Fornecedor .....                             | 56 000\$00 |
| Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> ..... | 51 000\$00 |
| Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> ..... | 49 000\$00 |

Lisboa, 20 de Abril de 1993.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas.

Lisboa, 20 de Abril de 1993. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e 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 da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;

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, 26 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva, *João Manuel da Costa Silveira*.

### 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.

Lisboa, 23 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalmecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro; Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira; Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 28 de Abril de 1993. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 5 de Maio de 1993.

Depositado em 7 de Maio de 1993, a fl. 5 do livro n.º 7, com o n.º 133/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

- 1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Admissão e carreira profissional**

- 1 — .....  
Grupo A — .....  
Grupo B — .....  
Grupo C — .....  
Grupo D — Serviços auxiliares — idade de 15 anos e as habilitações mínimas legais.  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas**

- 1 — .....  
a) .....  
b) A uma remuneração correspondente a uma verba de 850\$ por dia;  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Seguro nas grandes deslocações**

O pessoal deslocado será seguro pela empresa contra risco de viagem e acidentes pessoais no valor de 7 950 000\$.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Abono para faltas**

Os trabalhadores que façam pagamentos e ou recebimentos têm direito a um abono mensal de 3500\$.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho terão direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, a que o trabalhador esteja obrigado, ocasionando a perda do subsídio o não cumprimento integral do período normal de trabalho diário. Determina a perda do subsídio de refeição qualquer ausência ao serviço, mesmo que essa ausência seja justificada, com ou sem direito a remuneração.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Os trabalhadores já abrangidos por subsídio de refeição pago pelas respectivas empresas não são obrigados pelo disposto nesta cláusula se o valor do subsídio de refeição que presentemente recebem for superior a 400\$.

7 — .....

8 — .....

.....

### ANEXO III

#### Tabela salarial

|         |             |
|---------|-------------|
| A ..... | 108 500\$00 |
| B ..... | 102 000\$00 |

|         |            |
|---------|------------|
| C ..... | 94 300\$00 |
| D ..... | 87 600\$00 |
| E ..... | 84 400\$00 |
| F ..... | 74 000\$00 |
| G ..... | 66 800\$00 |
| H ..... | 55 700\$00 |
| I ..... | 46 300\$00 |
| J ..... | 42 600\$00 |
| L ..... | 41 000\$00 |
| M ..... | 33 000\$00 |

#### Nota

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

Lisboa, 15 de Abril de 1993.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Maio de 1993.

Depositado em 6 de Maio de 1993, a fl. 5 do livro n.º 7, com o n.º 131/93, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entra a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras

O CCT da indústria de vestuário (sector administrativo) celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1991, foi revisto, com as seguintes alterações:

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

- 1 — .....  
 Grupo A — .....  
 Grupo B — .....  
 Grupo C — .....  
 Grupo D — Serviços auxiliares — idade de 15 anos  
 e as habilitações mínimas legais.
- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

## CAPÍTULO III

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

- 1 — .....  
 a) .....  
 b) A uma remuneração correspondente a uma verba de 850\$ por dia;  
 c) .....  
 d) .....  
 e) .....  
 f) .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seguro nas grandes deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem e acidentes pessoais no valor de 7 950 000\$.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que façam pagamentos ou recibimentos têm direito a um abono mensal para falhas de 3500\$.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho terão direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, ocasionando a perda do subsídio o não cumprimento integral do período normal de trabalho diário. Determina a perda do subsídio de refeição qualquer ausência ao serviço, mesmo que essa ausência seja justificada, com ou sem direito a remuneração.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Os trabalhadores já abrangidos por subsídio de refeição pago pelas respectivas empresas não são obrigados pelo disposto nesta cláusula se o valor do subsídio de refeição que presentemente recebem for superior a 400\$.

7 — .....

8 — .....

## ANEXO III

### Tabela salarial

| Grupos | Categorias   | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| A      | Director de serviços .....<br>Chefe de escritório .....<br>Secretário-geral .....  | 108 500\$00  |
| B      | Chefe de departamento .....<br>Chefe de serviços .....<br>Contabilista/técnico de contas .....<br>Analista de sistemas .....   | 102 000\$00  |
| C      | Chefe de secção .....<br>Programador .....<br>Tesoureiro .....<br>Guarda-livros .....  | 94 300\$00   |
| D      | Secretário(a) da direcção .....<br>Correspondente em línguas estrangeiras .....<br>Programador mecanográfico .....<br>Operador de computadores .....<br>Subchefe de secção ..... | 87 600\$00   |
| E      | Primeiro-escriturário .....<br>Caixa .....<br>Operador mecanográfico .....<br>Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras .....   | 84 400\$00   |
| F      | Segundo-escriturário .....<br>Operador de máquinas de contabilidade .....<br>Perfurador-verificador .....<br>Cobrador .....  | 74 000\$00   |

| Grupos | Categorias   | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| G      | Terceiro-escriturário .....<br>Dactilógrafo(a) .....<br>Recepção .....<br>Telefonista .....                      | 66 800\$00   |
| H      | Estagiário de escriturário do 3.º ano.....<br>Estagiário de operador de computador .....<br>Contínuo maior ..... | 55 700\$00   |
| I      | Estagiário de escriturário do 2.º ano.....<br>Estagiário de dactilógrafo(a).....                                 | 46 300\$00   |
| J      | Estagiário de escriturário do 1.º ano.....   | 42 600\$00   |
| L      | Servente de limpeza .....  | 41 000\$00   |
| M      | Contínuo menor .....   | 33 000\$00   |

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.*)

#### Nota

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

Lisboa, 19 de Abril de 1993.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confecção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Entrado em 5 de Maio de 1993.

Depositado em 6 de Maio de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 129/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a União das Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

Cláusulas 3.<sup>a</sup> a 9.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO III

### Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Condição de admissão

Sem prejuízo de disposições legais aplicáveis quanto à admissão ao trabalho, as condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

#### Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) e c) Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares:

- a) Idade não inferior a 15 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, tratando-se de paquetes e praticantes de assessoristas;
- b) (Mantém o texto em vigor.)

#### Grupos C a F:

(Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo G — Metalúrgicos:

- a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- b) e c) (Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo H — Electricistas:

- a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 15 a 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b) a e) (Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo I — Construção civil:

(Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo J — Trabalhadores de madeiras:

- a) (Mantém o texto em vigor.);
- b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- c) (Mantém o texto em vigor.)

#### Grupos L e M:

(Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo N — Trabalhadores de hotelaria:

- 1) A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos para as categorias que exigem carteira profissional e de 15 anos para as restantes categorias;
- 2) a 5) (Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo O:

(Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo R — Relojoeiros:

- 1) Idade não inferior a 15 anos e as habilitações mínimas legais;
- 2) (Mantém o texto em vigor.)

#### Grupos S e T:

(Mantém o texto em vigor.)

#### Grupo U — Outros grupos profissionais:

Idade não inferior a 15 anos e as habilitações mínimas legais.  
§ 1.<sup>º</sup> a § 3.<sup>º</sup> (Mantém o texto em vigor.)

Cláusulas 12.<sup>a</sup> a 26.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — a) A duração do trabalho semanal, para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de quarenta e duas horas, sem prejuízo de horário de menor duração já praticado na empresa.

b) A partir de 1 de Janeiro de 1994, a duração do trabalho semanal, estabelecida na alínea anterior, passa a ser de quarenta horas.

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

#### Cláusulas 28.<sup>a</sup> a 33.<sup>a</sup>

(Mantêm o texto em vigor.)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar e feriados

1 — a) O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de agências funerárias, floristas e artesanato (exclusivamente).

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — a) Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira, ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público.

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com três ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea a) do n.º 2 desta cláusula, poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) do n.º 2 desta cláusula pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

f) Transitoriamente, até ao fim do ano de 1993, nos estabelecimentos que encerrarem ao domingo e ao sábado de tarde, os trabalhadores terão apenas meio dia de descanso complementar, ao sábado, a partir das 13 horas.

g) Transitoriamente, durante o mesmo período estabelecido na alínea anterior, os trabalhadores que actualmente não trabalham ao sábado de tarde e que, justificadamente, estiverem indisponíveis para o fazer, terão apenas meio dia de descanso complementar, ao sábado, a partir das 13 horas.

3 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;  
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados — descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100% e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto a descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto a descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho, calculada de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusulas 36.<sup>a</sup> a 40.<sup>a</sup>

(Mantêm o texto em vigor.)

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusulas 41.<sup>a</sup> e 42.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Fevereiro de 1993.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusulas 43.<sup>a</sup> a 48.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

Cláusulas 49.<sup>a</sup> e 50.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho — Normais gerais

Cláusulas 52.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO XII

### Sanções

Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO XIII

### Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

Cláusulas 56.<sup>a</sup> e 57.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

## CAPÍTULO XV

Cláusulas 60.<sup>a</sup> a 70.<sup>a</sup>

(Mantém o texto em vigor.)

### ANEXO I

#### Definição de funções

Grupos A a U: (Mantém o texto em vigor.)

### ANEXO II

#### Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupos A a U: (Mantém o texto em vigor.)

### ANEXO III-A

#### Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 86 500\$.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 86 500\$ e até 351 000\$.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 351 000\$.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigar-se-á a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

**Tabela geral de remunerações**

| Nível      | Tabela 0   | Tabela I   | Tabela II  |
|------------|------------|------------|------------|
| I-A .....  | (a)        | (a)        | (a)        |
| I-B .....  | (a)        | (a)        | (a)        |
| I-C .....  | (a)        | (a)        | (a)        |
| II .....   | (a)        | (a)        | (a)        |
| III .....  | (a)        | (a)        | (a)        |
| IV .....   | (a)        | (a)        | 49 550\$00 |
| V .....    | (a)        | 51 200\$00 | 56 950\$00 |
| VI .....   | 48 900\$00 | 56 550\$00 | 63 450\$00 |
| VII .....  | 53 250\$00 | 62 250\$00 | 66 750\$00 |
| VIII ..... | 58 350\$00 | 66 050\$00 | 73 750\$00 |
| IX .....   | 62 700\$00 | 70 850\$00 | 78 200\$00 |
| X .....    | 68 550\$00 | 76 150\$00 | 83 200\$00 |
| XI .....   | 73 950\$00 | 80 000\$00 | 86 750\$00 |
| XII .....  | 82 000\$00 | 89 100\$00 | 93 600\$00 |

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

**ANEXO III-B****Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

| Categorias                                 | Remunerações |
|--|--------------|
| I — Técnico estagiário .....               | 65 850\$00   |
| II — Técnico auxiliar .....                | 73 800\$00   |
| III — Técnico de 1.ª linha (1.º ano) ..... | 87 250\$00   |
| IV — Técnico de 2.ª linha (2.º ano) .....  | 104 800\$00  |
| V — Técnico de suporte .....               | 117 150\$00  |
| VI — Técnico de sistemas .....             | 130 850\$00  |
| VII — Subchefe de secção .....             | 152 700\$00  |
| VIII — Chefe de secção .....               | 160 200\$00  |

**ANEXO IV****Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

| Técnicos de engenharia (grupos) | Tabela I    | Tabela II   | Economistas e juristas (graus) |
|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|
| I:                              |             |             |                                |
| a) .....                        | 101 750\$00 | 108 900\$00 | I-a)                           |
| b) .....                        | 112 250\$00 | 120 400\$00 | b)                             |
| c) .....                        | 124 200\$00 | 133 850\$00 |                                |
| II .....                        | 141 150\$00 | 155 900\$00 | II                             |
| III .....                       | 171 200\$00 | 185 150\$00 | III                            |
| IV .....                        | 210 300\$00 | 224 550\$00 | IV                             |
| V .....                         | 251 550\$00 | 265 200\$00 | V                              |

**Nota I**

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 292 000\$.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 292 000\$.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

**ANEXO V****Técnicos de engenharia**

(Mantém o texto em vigor.)

**ANEXO VI****Clausulado específico de economistas**

(Mantém o texto em vigor.)

**ANEXO VII****Clausulado específico de juristas**

(Mantém o texto em vigor.)

**ANEXO VIII****Associações outorgantes****A) Associações patronais:**

União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa (em representação das seguintes associações integradas):

Associação dos Comerciantes de Arestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogaria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Equipamentos Científicos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Peles do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (seção distrital de Lisboa);  
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Associação Comercial do Concelho de Cascais:

(Assinatura ilegível.)

ACCO — Associação Comercial dos Concelhos do Oeste (Torres Vedras, Cadaval e Sobral de Monte Agraço):

(Assinatura ilegível.)

**B) Associações sindicais:**

CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros e Despachantes em Empresas:

(Assinatura ilegível.)

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e Novas Tecnologias e do Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação de:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa:

(Assinatura ilegível.)

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de 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.)

### Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Abril de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Abril de 1993.

Depositado em 7 de Maio de 1993, a fl. 5 do livro n.º 7, com o n.º 132/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do CCT**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

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

**2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.**

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

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

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

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

**a) (Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)  
b) O subsídio de deslocação corresponde a 2500\$ diários.**

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

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

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

**1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 2380\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.**

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

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

**ANEXO II**

**Tabela de retribuições certas mínimas**

**I — 96 100\$:**

**Gerente comercial e chefe de escritório.**

**II — 89 200\$:**

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

**III — 85 750\$:**

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

**IV — 80 800\$:**

**Correspondente em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros.**

**V — 71 350\$:**

**Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>, operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>, fiel de armazém e vendedor-viajante ou pracista.**

**VI — 67 100\$:**

**Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de telex, perfurador-verificador, cobrador, conferente, operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup> e operador mecanográfico.**

**VII — 61 550\$:**

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

**VIII — 58 150\$:**

**Distribuidor, embalador, servente, contínuo, porteiro, guarda e caixeiro-ajudante do 3.<sup>º</sup> ano.**

**IX — 52 800\$:**

**Estagiário do 2.<sup>º</sup> ano, dactilógrafo do 2.<sup>º</sup> ano e caixeiro-ajudante do 2.<sup>º</sup> ano.**

**X — 47 750\$:**

**Estagiário do 1.<sup>º</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>º</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1.<sup>º</sup> ano e trabalhador de limpeza (b).**

**XI — Praticante/paquete:**

**Do 3.<sup>º</sup> ano — 40 000\$ (c);  
Do 2.<sup>º</sup> ano — 38 000\$ (c);  
Do 1.<sup>º</sup> ano — 35 000\$ (c).**

**(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para faltas de 2380\$.**

- (b) Ou 280\$/hora, para o caso de *part-time*.  
(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo.

Porto, 18 de Fevereiro de 1993.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telefonistas de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
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.)

### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores 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, 1 de Março de 1993. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Abril de 1993.

Depositado em 30 de Abril de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 123/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — a) Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a exis-

tir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade do comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes.

b) Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritos nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas.

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representadas pelas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

d) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, e os trabalhadores ao seu serviço.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por portaria a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1, 2 e 3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se, com a actualização do montante do imposto para 168 000\$.)

5 — (Mantém-se, com a actualização do montante do imposto de 154 980\$ para 168 000\$.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se, com a actualização do imposto para 168 000\$.)

8 — (Mantém-se, com a actualização do imposto para 168 000\$.)

9, 10, 11, 12, e 13 — (Mantém-se.)

14 — (Mantém-se, com a actualização do subsídio para 2800\$.)

15 — (Mantém-se.)

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se, com a actualização das verbas diárias para 200\$ e 400\$, respectivamente.)

c), d) e e) (Mantém-se.)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

1 — a), b) e c) (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se, com a actualização da verba diária para 1100\$.)

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Técnicos de computadores — Preparação de curso

(Mantém-se, com a actualização da compensação para 1100\$.)

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em carnes

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se, com a actualização do complemento semanal para 2300\$.)

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de hotelaria

1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se, com a actualização dos valores para:)

a) Completa, por mês — 7000\$;

b) Avulsas:

Pequeno-almoço — 200\$;

Almoço, jantar ou ceia — 300\$.

#### ANEXO III

##### Retribuições certas e mínimas

###### A) Tabela geral

|           | Grupo I        | Grupo II       |
|-----------|----------------|----------------|
| I.....    | 88 600\$00     | 92 900\$00     |
| II.....   | 80 100\$00     | 84 900\$00     |
| III.....  | 73 900\$00     | 78 600\$00     |
| IV.....   | 68 900\$00     | 73 500\$00     |
| V.....    | 63 400\$00     | 66 400\$00     |
| VI.....   | 58 800\$00     | 62 100\$00     |
| VII.....  | 50 300\$00     | 53 600\$00     |
| VIII..... | (a) 43 700\$00 | (a) 46 900\$00 |
| IX.....   | (a) 42 200\$00 | (a) 45 600\$00 |
| X.....    | (a) 40 900\$00 | (a) 43 400\$00 |
| XI:       |                |                |
| a).....   | (b) 36 200\$00 | (b) 36 200\$00 |
| b).....   | (b) 36 200\$00 | (b) 36 200\$00 |
| c).....   | (b) 36 200\$00 | (b) 36 200\$00 |

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional de menores.

**B) Técnicos de computadores**

|  |             |
|--|-------------|
| Chefe de secção .....  | 137 100\$00 |
| Subchefe de secção .....   | 127 600\$00 |
| Técnico de sistemas de computadores  | 122 300\$00 |
| Técnico de suporte de computadores   | 111 000\$00 |
| Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha<br>(mais de quatro anos).....                                   | 102 400\$00 |
| Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha<br>(dois a quatro anos).....                                    | 93 900\$00  |
| Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha<br>(menos de dois anos) .....                                   | 87 000\$00  |
| Técnico auxiliar de computadores ...   | 73 300\$00  |
| Técnico estagiário de computadores   | 59 300\$00  |
| Técnico de electrónica — equiparado a<br>técnico de computadores.  |             |
| Técnico estagiário — equiparado a téc-<br>nico estagiário de computadores.                                       |             |
| Técnico auxiliar de electrónica — equi-<br>parado a técnico auxiliar de compu-<br>tadores.                       |             |
| Técnico de electrónica (menos de dois<br>anos) — equiparado a técnico de<br>computadores (menos de dois anos).   |             |
| Técnico de electrónica (dois a quatro<br>anos) — equiparado a técnico de<br>computadores (dois a quatro anos).   |             |
| Técnico de electrónica (mais de quatro<br>anos) — equiparado a técnico de<br>computadores (mais de quatro anos). |             |
| Chefe de secção — equiparado a téc-<br>nico de suporte de computadores.  |             |

**C) Técnicos de electromedicina/electrónica médica**

|  |             |
|--|-------------|
| Chefe de oficina .....                           | 137 100\$00 |
| Técnico de grau 1 .....                          | 127 600\$00 |
| Técnico de grau 2 .....                          | 122 300\$00 |
| Técnico de grau 3 (mais de quatro<br>anos) ..... | 102 400\$00 |
| Técnico de grau 3 (dois a quatro anos)           | 93 900\$00  |
| Técnico de grau 3 (menos de dois anos)           | 87 000\$00  |
| Técnico auxiliar .....                           | 73 300\$00  |
| Técnico estagiário .....                         | 59 300\$00  |

**D) Técnicos de electromedicina/electromecânica (pneumática)  
e material cirúrgico de raios X (parte electromecânica)**

|  |             |
|--|-------------|
| Chefe de oficina .....                           | 107 500\$00 |
| Técnico de grau 1 .....                          | 91 200\$00  |
| Técnico de grau 2 .....                          | 79 800\$00  |
| Técnico de grau 3 (mais de quatro<br>anos) ..... | 70 600\$00  |
| Técnico de grau 3 (dois a quatro anos)           | 62 200\$00  |
| Técnico de grau 3 (menos de dois anos)           | 57 400\$00  |
| Técnico auxiliar .....                           | 52 700\$00  |
| Técnico estagiário .....                         | 48 700\$00  |

**E) Técnico de Informática**

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| Analista de sistemas .....          | 129 600\$00 |
| Programador-analista .....          | 120 800\$00 |
| Programador principal .....         | 115 900\$00 |
| Programador (mais de três anos).... | 105 500\$00 |
| Programador .....                   | 88 400\$00  |
| Programador mecanográfico .....     | 82 200\$00  |
| Instalador de programas .....       | 73 900\$00  |

|   |            |
|---|------------|
| Operador mecanográfico .....                                    | 73 900\$00 |
| Operador de computador .....                                    | 73 900\$00 |
| Perfurador-verificador ou operador de<br>registo de dados ..... | 69 200\$00 |
| Programador estagiário .....                                    | 59 300\$00 |

**F) Técnicos de electromecânica**

|  |                |
|--|----------------|
| Chefe de secção .....                                      | 91 200\$00     |
| Técnico de electromecânica (mais de<br>quatro anos) .....  | 80 400\$00     |
| Técnico de electromecânica (dois a qua-<br>tro anos) ..... | 71 400\$00     |
| Técnico de electromecânica (menos de<br>dois anos) .....   | 62 900\$00     |
| Técnico auxiliar .....                                     | 52 700\$00     |
| Técnico estagiário do 2. <sup>º</sup> ano .....            | 48 700\$00     |
| Técnico estagiário do 1. <sup>º</sup> ano .....            | (a) 46 300\$00 |
| Aprendizes:  |                |
| 17 anos .....  | 44 100\$00     |
| 16 anos .....  | (b) 36 200\$00 |
| 15 anos .....  | (b) 36 200\$00 |
| 14 anos .....  | (b) 36 200\$00 |

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional de menores.

**Notas gerais**

1 — Mantém-se em vigor as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data que não foram objecto da presente revisão.

2 — As deliberações da comissão paritária já tomadas e publicadas, bem como as que venham a ser tomadas e publicadas, consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT.

3 — As presentes notas consideram-se para todos os efeitos parte integrante deste CCT.

Porto, 18 de Março de 1993.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (para o sector de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria):

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Matosinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Maia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Marco de Canaveses:

(Assinatura ilegível.)

Pela UEP — União Empresarial do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

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

Lisboa, 23 de Março de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Abril de 1993.

Depositado em 6 de Maio de 1993, a fl. 6 do livro n.º 7, com o n.º 138/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e demais outorgantes sindicais.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial (anexo II) produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1993.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão

Trabalhadores telefonistas — idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas do 6.º ano ou equivalente;

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

Paquete — 16 anos;  
Contínuo — 18 anos;  
Porteiro — 18 anos;  
Guarda — 18 anos;  
Trabalhador de limpeza — 18 anos.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

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

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- O período definido no número anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de

complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 180 dias.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 2620\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — Os instrutores de condução automóvel venceram a primeira diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987 e a segunda em 1 de Fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro, caixa e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 3490\$.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeições

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

Almoço — 1320\$;  
Jantar — 1320\$;  
Pequeno-almoço — 330\$.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Por cada dia em que haja prestação de trabalho os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 330\$.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

- a) .....
- b) .....
- c) Um subsídio de deslocação nos montantes de 375\$ e 715\$, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período anual de férias, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, vencendo-se este direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

2 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente.

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

4 — Se depois de fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada. Presume-se que o trabalhador recebeu a devida indemnização ou a nenhuma tem direito se nada tiver reclamado, por escrito, num prazo de 30 dias sobre a data em que deveria ter gozado as primitivas férias.

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

6 — 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.

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

8 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar o serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a empresa pagará-lhes-a a retribuição correspondente às férias que usufruiriam, bem como o subsídio correspondente.

11 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

12 — 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, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

| Grupos | Categorias profissionais  | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 0      | Técnico examinador .....  | 154 000\$00  |
| 1      | Chefe de escritório ..... Director de serviços .....  | 115 000\$00  |
| 2      | Chefe de departamento, de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Programador ..... | 105 000\$00  |
| 3      | Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico .....   | 95 700\$00   |
| 4      | Secretário de direcção ..... Escriturário principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras...                                     | 87 700\$00   |

| Grupos | Categorias profissionais   | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 4-A    | Instrutor .....  | 85 140\$00   |
| 5      | Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....<br>Caixa .....<br>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras<br>Operador mecanográfico .....  | 85 140\$00   |
| 6      | Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....<br>Operador de máquinas de contabilidade...<br>Perfurador-verificador .....<br>Gravador de dados .....<br>Operador de telex .....<br>Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa<br>Cobrador..... | 75 850\$00   |
| 7      | Telefonista .....  | 72 100\$00   |
| 8      | Contínuo (mais de 21 anos).....<br>Porteiro .....<br>Guarda .....  | 70 250\$00   |
| 9      | Dactilógrafo (3. <sup>º</sup> ano) .....<br>Trabalhador de limpeza.....<br>Estagiário (3. <sup>º</sup> ano) .....  | 66 500\$00   |
| 10     | Dactilógrafo (2. <sup>º</sup> ano) .....<br>Contínuo (2. <sup>º</sup> ano).....<br>Estagiário (2. <sup>º</sup> ano) .....  | 57 200\$00   |
| 11     | Dactilógrafo (1. <sup>º</sup> ano) .....<br>Estagiário (1. <sup>º</sup> ano) .....   | 51 600\$00   |
| 12     | Paquete (17 anos).....   | 42 900\$00   |

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--------------------------|--------------|
| 13     | Paquete (16 anos).....   | 40 100\$00   |

#### Nota

1 — Aos trabalhadores que ministrem lições práticas em veículos pesados é atribuído um subsídio de 100\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escolas de condução têm direito a um subsídio mensal de 7260\$.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1993.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos 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;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 27 de Janeiro de 1993.

Depositado em 4 de Maio de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 127/93, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários e Alimentação, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, a RIBA-CARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., a PEC — Produtos Pecuários e Alimentação, S. A., a PEC-Nordeste — Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., a PEC-Lusa — Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., a PEC-Tejo — Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., e a PEC-Bal — Indústria de Produtos da Beira e Alentejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e é válido por um período de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que serão válidos por 12 meses.

2 — A tabela salarial constante do anexo II, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

3 — O presente ACT não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Denúncia e revisão**

1 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita atinente à matéria que se pretende seja revista.

2 — A resposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 30 dias subsequentes à recepção da proposta, devendo as negociações iniciar-se nos 15 dias imediatos.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, quadros, acessos e carreiras**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Requisitos de admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3 — A escolaridade obrigatória ou os requisitos especiais de admissão referidos neste ACT serão dispensados aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem já ao serviço das empresas.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Preferência na admissão**

No preenchimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço da empresa.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Carreiras profissionais**

As carreiras profissionais são definidas no anexo II.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Categoria e classificação profissionais**

1 — As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas no anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste ACT.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **Definição de promoção**

Considera-se promoção o acesso do trabalhador a categoria profissional a que corresponda nível mais elevado.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — O período experimental nos contratos sem termo tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para os trabalhadores situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial;
- b) 180 dias para os trabalhadores situados nos níveis 7 a 11 da tabela salarial;
- c) 240 dias para os trabalhadores situados nos níveis 12 a 20 da tabela salarial.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato.

4 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **São deveres da entidade patronal:**

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste ACT, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- c) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Contribuir para a elevação do nível da produtividade da empresa, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nos termos legalmente previstos;
- f) Informar o trabalhador do conteúdo do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g) Passar certificados ao trabalhador, nos termos da lei;

- h)* Prestar ao SETAA as informações e esclarecimentos por este solicitados relativamente aos seus filiados quanto à matéria do ACT;
- i)* Ter à disposição dos trabalhadores, para sua consulta, um exemplar do ACT;
- j)* Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos por este solicitados quanto à matéria e cumprimento deste ACT.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Deveres do trabalhador**

**1 — São deveres do trabalhador:**

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições deste ACT e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b)* Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g)* Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

**2 —** O dever de obediência a que se refere a alínea *d)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Garantias dos trabalhadores**

**1 — É proibido à entidade patronal:**

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;

- d)* Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>;
- e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h)* Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei.

**2 —** A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização prevista pela lei.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

**1 —** O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

**2 —** Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

**3 —** Nos termos do número anterior, quando os serviços desempenhados correspondam a substituição de outro trabalhador de categoria superior por mais de 10 dias úteis, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele no período que durar a substituição e desde o seu início.

**4 —** Com ressalva do disposto no número anterior, quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Mudança de categoria**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

#### **Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área atribuída ao estabelecimento a que esteja adstrito.

2 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só 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 aquele presta serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou o seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

#### **Direito à greve**

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

#### **Quotização sindical**

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter ao Sindicato outorgante deste ACT o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao Sindicato e à empresa, assim o autorizem, nos termos da lei.

2 — O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao Sindicato no decurso do mês seguinte àquela a que respeita, acompanhado dos respectivos mapas de quotização.

## **CAPÍTULO IV**

### **Duração e prestação de trabalho**

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciados na lei e neste ACT.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação, no prazo de 30 dias, da Inspecção-Geral

do Trabalho, ouvida a comissão de trabalhadores, caso exista, e consideram-se aprovados se, no prazo de 30 dias após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

#### **Definição do horário de trabalho**

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

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

#### **Registo de presença**

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para registo automático de entradas e saídas de trabalhadores ou livros de ponto colocados em locais próprios e acessíveis para o efeito.

### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho dos profissionais de escritório é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana; para os restantes trabalhadores, o período normal de trabalho semanal é de quarenta e duas horas, distribuídas da seguinte forma:

De segunda-feira a quinta-feira — oito horas e trinta minutos por dia;  
À sexta-feira — oito horas.

2 — Salvo quanto aos trabalhadores de escritório, as empresas poderão instituir um regime de duração normal definida em termos médios, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário atingir dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinqüenta horas.

3 — O período de trabalho diário 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.

### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **Apuramento da duração média**

1 — A duração média do período normal de trabalho semanal a que se refere a cláusula anterior é apurada por referência a períodos trimestrais, contados a partir de 1 de Janeiro.

2 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não é considerado para efeito da limitação quantitativa imposta no n.º 2 da cláusula anterior.

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho por turnos**

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de turno**

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos rotativos tem direito a um subsídio de 10% sobre a remuneração base fixada na tabela salarial para a respectiva categoria, enquanto se mantiver em tal regime.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno não incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

#### **Definição do trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho suplementar**

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

2 — Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

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

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

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

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Condições de trabalho suplementar**

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

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

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **Límite do trabalho suplementar**

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

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

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

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

### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

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

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

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

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

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

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Deslocação**

Deslocação em serviço é a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Pequenas deslocações**

1 — Entende-se por pequena deslocação aquela que permite o regresso, no termo do dia, do trabalhador à sua residência.

2 — Na pequena deslocação, determinada por exigência do serviço, o trabalhador tem direito a:

- a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de 1150\$ para o almoço ou jantar e, desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas, de 270\$ para o pequeno-almoço;
- b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceda a despesa habitual com o trajecto de ligação entre a sua residência e o local habitual de trabalho.

### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Grandes deslocações**

1 — Grande deslocação é a que não permite o regresso do trabalhador, no termo do dia, à sua residência.

2 — Na grande deslocação, determinada por exigência de serviço, o trabalhador tem direito ao fornecimento de transporte ou ao pagamento das despesas de viagem, alimentação e alojamento necessariamente impostas pela deslocação.

3 — O direito estabelecido no número anterior será definido e precisado caso a caso pela empresa.

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

#### **Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante**

1 — Para efeitos do disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>, não são consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que predominantemente desempenham tarefas dessa natureza.

2 — O trabalhador com a categoria de motorista, motorista-distribuidor e ajudante de motorista-distribuidor, bem como os outros eventualmente ocupados em tarefas de distribuição, ficam excluídos da exceção contida no número anterior.

### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

#### **Comissões de serviço**

Podem ser exercidas em comissão de serviço, além dos cargos e funções previstos no respectivo diploma legal, as funções de chefe de departamento e assistente de direcção, cuja natureza se fundamenta, no quadro organizativo da empresa, numa especial relação de confiança.

## **CAPÍTULO V**

### **Contratos a termo**

#### **SECÇÃO I**

##### **Normas gerais**

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Admissibilidade do contrato a termo**

1 — Sem prejuízo do disposto no regime legal da reforma por velhice, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da lícitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respecti-

- vos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
  - h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Forma

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

## SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup> a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida na lei.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

## SECÇÃO III

### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração do contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

## Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, respectivamente.

2 — Tratando-se das situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup> que dêem lugar a contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 3.

## Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auférados pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso da rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Princípios gerais

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

3 — O anexo III estabelece a remuneração de base das diversas categorias profissionais.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente na sede da empresa, num dos últimos dias do mês, durante o período de trabalho ou logo a seguir a ele.

2 — O pagamento será efectuado em dinheiro, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamento aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

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

em que:

$RH$ =remuneração horária;

$RM$ =remuneração mensal;

$N$ =período normal de trabalho semanal.

2 — Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 90% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os guardas e cozinheiros terão direito a receber, após o decurso do período de três anos de efectivo serviço na empresa, nessas categorias, um acréscimo de retribuição de 2000\$.

2 — O acréscimo estabelecido no número anterior será atribuído cumulativamente, por cada período de três anos, com o limite de cinco impulsos, isto é, de 10 000\$.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula será considerado o tempo de permanência na categoria a partir de 1 de Janeiro de 1993.

4 — Se o guarda ou cozinheiro vier ulteriormente a ser classificado noutras categorias profissionais, perde o direito ao acréscimo previsto nesta cláusula, sem prejuízo de a nova retribuição não poder ser inferior ao somatório da anterior remuneração, mais o aludido acréscimo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de alimentação de 400\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerão a respectiva refeição, pagando os trabalhadores, neste caso, o valor correspondente ao subsídio.

2 — As empresas são livres de passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição de subsídio e vice-versa.

3 — Aos trabalhadores que exercem a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será

atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao da respectiva categoria profissional.

4 — Não haverá direito ao percebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial equivalente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3% da sua remuneração base.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

3 — Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, em cada ano civil, um subsídio de Natal, que deverá ser pago até ao dia 18 de Dezembro, de montante igual à respectiva remuneração mensal de base.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujo contrato de trabalho cesse ou se suspenda antes daquela data receberão um subsídio de montante proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Na determinação dos duodécimos observar-se-á a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da

empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 — Podem, porém, não coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal e semanal complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

3 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se, nomeadamente, a todas as categorias profissionais da carreira de abegão, aos motoristas e aos ajudantes de motorista ligados ao aprovimento. Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais da carreira de abegão terão o dia de descanso semanal obrigatório ao sábado e o complementar à sexta-feira ou ao domingo, sendo o descanso semanal obrigatório dos motoristas e dos ajudantes de motoristas ligados ao aprovimento ao sábado e o complementar nas tardes de sexta-feira e de domingo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

- O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
- A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

## **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

### **Aquisição do direito de férias**

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

## **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

### **Duração do período de férias**

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

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, nos termos da lei.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

## **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

### **Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo 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.

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

## **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

### **Retribuição durante as férias**

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

## **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

### **Cumulação de férias**

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

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

3 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

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

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

## **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

### **Marcação de período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, procedendo-se à afixação do respectivo mapa nos termos legalmente previstos.

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

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

## **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

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

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

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

6 — Na hipótese prevista no n.º 1 a empresa informará o trabalhador das razões que determinaram o adiamento ou a interrupção das férias já indicadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

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

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

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

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

| Motivo   | Tempo de falta   | Justificação   |
|--|--|--|
| 1 — Casamento .....  | Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes.  | Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.   |
| 2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoa e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, noras e genros).   | Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho. | Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais. |
| 3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.                      | Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.  |  |
| 4 — Prática de actos necessários e inadiáveis:   |  |  |
| a) No exercício de funções em associações sindicais.   | Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais.  |  |
| b) No exercício das respectivas actividades na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:<br>Comissão de trabalhadores .....<br>Subcomissão de trabalhadores .....<br>Comissão coordenadora ..... | Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.                            | Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do Sindicato ou pelos delegados sindicais, nos termos e nos prazos legais.   |
| c) No exercício de funções de previdência...   | Quarenta horas mensais .....<br>Oito horas mensais .....<br>Cinquenta horas mensais .....  | Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.  |
| d) No exercício de funções de bombeiros ...  | Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.   | Documento idóneo.  |
|  | Até ao limite médio de três dias   | A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento escrito autenticado, nos termos da lei.  |

| Motivo  | Tempo de falta   | Justificação   |
|---|--|--|
| 5 — Reuniões de trabalho:<br>a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores.<br>b) Reuniões convocadas pela comissão intersindicatos ou sindicatos.  | Até quinze horas por ano .....<br>Até quinze horas por ano .....   | Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.   |
| 6 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.   | Dentro dos limites legais .....  | Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.   |
| 7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:<br>a) Doença ou acidente de trabalho .....<br>b) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios).<br>c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.<br>d) Motivo de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho. | O que for considerado indispensável.<br>O que for considerado indispensável.<br>Nos termos da lei, designadamente o disposto no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.<br>O indispensável ..... | Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.<br>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que, de facto, o trabalhador se apresentou.<br>Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.<br>Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva da comparecência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia. |
| 8 — Doação gratuita de sangue .....   | Nos termos da lei .....  | Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.  |
| 9 — Outros motivos, prévia ou posteriormente aceites pela empresa, para a justificação da falta.  | —  | —  |

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere o n.º 2 desta cláusula só serão consideradas justificadas se vierem a verificar-se nas condições especificadas na lei para cada um daqueles tipos de faltas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tra-

lhador, salvo o disposto no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, e no número seguinte.

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

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — No caso de faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais; se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 — In corre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o tra-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ressarcimento do trabalhador impedido

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

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;

- a) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Forma do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar obedece aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais aplicáveis que estatuem sobre a matéria.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

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

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

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação

de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*, *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*), ou a data de apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*, *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 110.<sup>a</sup>, n.º 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 110.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea *b*).

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> indemnizará o trabalhador nos termos da cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Princípio da proporcionalidade e prescrição da infracção

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Exercício de ação disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Acção sindical na empresa

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho fora do horário

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Convocatória das reuniões

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

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

### Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Direito a instalações

1 — Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um lugar apropriado para o exercício das suas funções.

### Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Direito de afixação e informação sindical

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

### Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do Sindicato.

2 — Os membros da direcção da associação sindical que trabalhem na empresa não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício, nos termos da lei, de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento injustificadamente diferenciado.

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode

ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

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

4 — Tendo em atenção o disposto nos estatutos do Sindicato outorgante:

- a) Os membros do secretariado nacional do sindicato outorgante que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração;
- b) Beneficiarão igualmente dos direitos referidos na alínea anterior os dirigentes da organização sindical outorgante que façam parte dos respectivos secretariados regionais, até ao máximo de um por empresa.

5 — As restantes faltas dadas pelos dirigentes referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, com a limitação constante da parte final da alínea b), para o desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Delegados sindicais beneficiários

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Se tiver 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Se tiver 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + (n - 500) : 200$ , representando n o número de trabalhadores.

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

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e a destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

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

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

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

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

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

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

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

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

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

3 — No processo para despedimento com justa causa observar-se-ão as regras definidas na cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.os 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.os 8 a 10 da cláusula 88.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.os 8 a 10 da cláusula 88.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidas pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

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

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

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

7 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos do n.º 5 da cláusula 109.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 4 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa e com aviso prévio por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação

escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O prazo do aviso prévio é de seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo do aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49/408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições de formação profissional, que terá, em princípio, para cada um a duração de 12 horas por ano.

2 — As empresas e o Sindicato definirão, por acordo, e em cada ano, as profissões, categorias e número de trabalhadores que deverão ser objecto de formação profissional, tendo em conta as necessidades concretas de cada empresa.

## CAPÍTULO XI

### Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitem aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de céderência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalhador por conta própria, independente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades previstas na cláusula 123.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

6 — Para efeitos do disposto no presente artigo, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação, no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos na cláusula 123.<sup>a</sup>;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não podem exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;

- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada em cada empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

2 — As comissões de higiene e segurança no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de higiene e segurança no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup>, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 123.<sup>a</sup> deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa, estabelecimento ou serviço que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

5 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou os serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

6 — Aos trabalhadores independentes, aos trabalhadores na situação prevista na parte final do n.º 2 da presente cláusula e a outros cuja especificidade da actividade torne praticamente impossível a integração no serviço previsto no n.º 1, nomeadamente nos casos de explorações agrícolas familiares, de pesca em regime de companha, de artesãos em instalações próprias, de tra-

balho no domicílio, de serviço doméstico, o direito às actividades de promoção e vigilância da saúde no trabalho será assegurado pelo Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas 24 horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigação dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 123.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Protecção à paternidade, à maternidade e à menoridade

São assegurados aos trabalhadores, às trabalhadoras e aos menores os direitos conferidos por lei para protecção da paternidade, da maternidade e da menoridade, nomeadamente pela Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três elementos em representação das empresas outorgantes e outros tantos do Sindicato, com competência para interpretar as disposições deste ACT, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo de 45 dias.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao MESS, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4 — A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos serviços regionais do MESS.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Natureza globalmente mais favorável do ACT

Sem prejuízo da manutenção de condições mais favoráveis adquiridas individualmente por cada trabalhador na empresa em que labora, o regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

Os trabalhadores são classificados profissionalmente, após a entrada em vigor do ACT, de harmonia com as funções desempenhadas àquela data, tendo-se em atenção, relativamente às profissões com carreira enunciada na secção I do anexo II, que a categoria profissional a atribuir é aquela que corresponde à remuneração base que o trabalhador vinha auferindo.

### Cláusula 130.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho e apuramento da duração média — Entrada em vigor

1 — O período normal de trabalho de quarenta e duas horas por semana referido no n.º 1 da cláusula 21.<sup>a</sup> será obrigatoriamente praticado pelas empresas a partir da data de entrada em vigor deste ACT.

2 — A duração normal de trabalho, definida em termos médios, consagrada nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup> será posta em prática a partir do 1.º trimestre subsequente à entrada em vigor deste ACT.

### Cláusula 131.<sup>a</sup>

#### Exercício cumulativo de funções de manutenção

1 — As empresas poderão acordar com os seus oficiais de manutenção electricistas e serralheiros mecânicos o desempenho cumulativo das tarefas de electricidade e de metalomecânica, passando, nesse caso, os profissionais a ser classificados e designados por oficiais de manutenção, sendo a respectiva definição de funções a que corresponde à cumulação das funções, em princípio estanques.

2 — Sempre que tal aconteça, o trabalhador terá direito a receber um acréscimo salarial de 5% do vencimento do oficial electricista ou do serralheiro mecânico.

3 — Se, contudo, este oficial vier mais tarde a ser classificado como oficial de manutenção electricista ou oficial serralheiro mecânico, perderá, em tal circunstância, o direito a receber o acréscimo dos aludidos 5%.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

##### 1) Quadros e técnicos

*Director de serviços.* — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da empresa e na esfera da sua responsabilidade, que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica, tem como órgão superior o conselho de direcção ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais dentro do seu pelouro.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe. Pode também ser encarregado de coordenar secções ou sectores directamente ligados aos membros do órgão de gestão, bem como de assumir a execução de projectos específicos e de estabelecer a ligação entre aqueles membros e os directores de serviços e outros quadros e técnicos.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete prever, organizar, dirigir e controlar, sob

orientação superior, um departamento da empresa; executa, na esfera da sua competência e no âmbito do departamento que chefia, as tarefas fundamentais emanadas do nível hierárquico imediatamente superior; coordena as chefias que lhe estão dependentes.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador da área administrativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exercem a sua actividade numa secção; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador das áreas de produção e operativa a quem compete coordenar, dirigir e controlar um grupo de trabalhadores que exercem a sua actividade num sector; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do sector que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica, controla e corrige os processos e os trabalhos realizados.

*Técnico.* — É o trabalhador que desempenha de modo efectivo funções de natureza técnica que não se enquadram em qualquer das categorias ou funções definidas neste AE e para as quais sejam necessários conhecimentos técnicos especializados adequados ao exercício das funções que lhe estão atribuídas.

Podem também ser-lhe atribuídas, temporariamente, funções de coordenação de projectos específicos pelas quais não terão direito a remuneração especial.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico ou de outro quadro, está em início de carreira e se prepara para o exercício da função.

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

Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

## 2) Serviços administrativos e auxiliares

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de secção ou de outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

**Escriturário.** — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização das compras e das vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos à admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva dados estatísticos; anota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório e com computadores. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas, pode verificar e registar a assiduidade de pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários e outros fins.

**Praticante de escriturário.** — É o trabalhador que, concluído o seu período de estágio, prossegue a sua aprendizagem para escriturário.

**Estagiário de escriturário.** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos membros do órgão de gestão ou de um director de serviços. Entre outras, compete-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela

realização de reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda a documentação.

**Secretário.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado directo dos chefes de departamento. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho e assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos e outros trabalhos análogos; estenografar e dactilografar ou processar por via informática relatórios, cartas e outros textos; proceder ao arquivo de toda a documentação; pode também coadjuvar o(a) secretário(a) de direcção no exercício das suas funções.

**Recepção/telefonista.** — É o trabalhador que predominantemente tem por tarefas o atendimento e encaminhamento do pessoal exterior, as ligações telefónicas, o registo, arquivo e expedição de correspondência, executando também trabalhos de dactilografia.

**Praticante de recepcionista/telefonista.** — É o trabalhador que, concluído o seu período de estágio, prossegue a sua aprendizagem para recepcionista/telefonista.

**Estagiário de recepcionista/telefonista.** — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de recepcionista/telefonista.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem como função exclusiva o serviço de recebimento e pagamento e a guarda de documentos e valores.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de pessoas, mercadorias, veículos e materiais.

Desempenha ainda tarefas inerentes à recepção de gado entrado fora de horas e ao controlo e vigilância dos equipamentos activos; atende pessoas e telefonemas fora das horas normais de serviço e providencia o necessário a situações de emergência, designadamente as medidas para abates de urgência, conforme instruções que lhe forem determinadas.

**Auxiliar administrativo.** — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, no interior ou no exterior da empresa, estampilha, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiador e por duplicador.

**Estagiário de auxiliar administrativo.** — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de auxiliar administrativo.

**Trabalhador auxiliar.** — É o trabalhador que poderá intervir em várias tarefas indiferenciadas, nomeadamente na lavandaria, refeitório, bar e limpezas, e faz recados no interior e exterior da empresa e outros serviços análogos.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que confecciona os bens alimentares e que dirige outros colaboradores envolvidos nessas tarefas.

### 3) Trabalhadores de produção

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de secção ou de outro quadro ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Magarefe.* — É o trabalhador a quem compete executar as tarefas de recepção e encaminhamento de gado, abate e preparação de carcaças e respectivo 5.º quarto, podendo também industrializar os diferentes subprodutos e despojos, bem como executar tarefas de desossa e corte, de pesagem, identificação e embalagem de produtos cárneos e arrumação, carga ou descarga de matérias-primas e produtos; procede ainda ao registo manual ou informático de todos os dados, desde a recepção do gado até à classificação de carcaças, podendo ainda auxiliar o inspector sanitário (\*).

*Ajudante de magarefe.* — É o trabalhador que, sob a orientação do magarefe, o auxilia nos seus trabalhos, podendo contudo ocupar um posto de trabalho específico.

*Aprendiz de magarefe.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de magarefe.

*Tripeiro/embalador.* — É o trabalhador que manipula e prepara os produtos do 5.º quarto, procede à sua embalagem por processos mecânicos ou manuais, bem como de carnes, produtos transformados e subprodutos, podendo também executar as tarefas mais simples dos magarefes e dos cortadores/salsicheiros (\*).

*Aprendiz de tripeiro/embalador.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de tripeiro/embalador.

*Operador de subprodutos.* — É o trabalhador que controla o processamento industrial dos subprodutos, que envolve a selecção de matéria-prima, o carregamento, a digestão, a separação de gorduras, a farinção e a respectiva armazenagem e garante as condições ambientais adequadas (\*) (\*\*).

*Ajudante de operador de subprodutos.* — É o trabalhador que, sob orientação do operador, executa as tarefas necessárias, podendo ocupar qualquer posto de trabalho na área dos subprodutos.

*Aprendiz de operador de subprodutos.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de operador de subprodutos.

*Abegão.* — É o trabalhador que procede à recepção de gado e ao controlo da diversa documentação que o acompanha e faz a marcação e encaminhamento e registo, informático ou não, dos animais para abate, competindo-lhe ainda as limpezas e desinfecções do local de trabalho.

*Ajudante de abegão.* — É o trabalhador que, sob a orientação do abegão, o auxilia nas suas tarefas.

*Aprendiz de abegão.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos da função de abegão.

*Cortador/salsicheiro.* — É o trabalhador a quem compete desossar, cortar, pesar, embalar produtos cárneos, fabricar e conservar produtos de salsicharia, desenvolvendo todas as operações necessárias ao seu fabrico, desde a arrumação de matérias-primas e produtos até à embalagem e pesagem dos mesmos, podendo também proceder à execução de tarefas inerentes à preparação de carcaças das diferentes espécies de talho (\*).

*Ajudante de cortador/salsicheiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do cortador/salsicheiro, o auxilia nos seus trabalhos, podendo contudo ocupar um posto de trabalho de pouca especialização.

*Aprendiz de cortador/salsicheiro.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de cortador/salsicheiro.

*Anotador/pesador.* — É o trabalhador a quem compete anotar, pesar, marcar e identificar, quer manualmente, quer através de outros meios, designadamente informáticos, os pesos e outras características das carnes, peles e couros provenientes do abate, das carnes desossadas ou dos produtos transformados e de subprodutos, podendo auxiliar na carga e descarga daquilo que pesa; anota também os resultados da inspecção e da classificação de carcaças.

*Aprendiz de anotador/pesador.* — É o trabalhador em início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de anotador/pesador.

### 4) Pessoal de vendas e afins

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende produtos ou serviços por conta da entidade patronal e orienta e controla a actividade de distribuição e venda dos motoristas/distribuidores, podendo acessoriamente proceder à entrega dos produtos e respectiva cobrança, garantindo ainda todos os procedimentos inerentes à venda e também fazer ocasionalmente compras de animais ou de matérias-primas.

*Comprador.* — É o trabalhador que contacta e selecciona fornecedores de animais e carnes, averiguando as diferentes condições de aquisição, tais como características, prazos de entrega, preços e modos de pagamento, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes; recebe e examina requisições de compra, efectuando as diligências necessárias para a obtenção das mesmas; consulta fornecedores e vendedores, oralmente ou por escrito, a fim de se certificar dos preços, condições de crédito, descontos por quantidade, etc.; observa e selecciona as propostas de vendedores, tendo por base os preços, qualidade e prazo de entrega em relação a cada consulta efectuada; controla o programa de entrega, observando os elementos anotados, e certifica-se do prazo previamente estabelecido; orga-

niza e mantém actualizado um arquivo de relatórios e referências de fornecedores, a fim de poder dispor permanentemente de preços, qualidades, variedades e referências dos produtos, podendo também proceder ao transporte de animais, de carnes ou de outros produtos.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador a quem compete receber, armazenar e entregar mercadorias, matérias-primas e outros artigos; providencia pela sua arrumação e conservação; garante os registos apropriados.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que, no estabelecimento, atende o cliente, recebe encomendas, informa sobre preços e produtos existentes, cuida da embalagem, pesa e emite documentos de venda, faz o registo, informático ou não, dos movimentos de existências em armazém e assegura a sua inventariação.

*Ajudante de caixeiro.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, auxilia o caixeiro nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Aprendiz de caixeiro.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

*Motorista/distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis para o transporte e a distribuição de mercadorias e produtos, competindo-lhe zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; orienta e intervém na preparação e execução das cargas e descargas e promove a venda de serviços e produtos e a recolha de encomendas, fazendo cobranças e conduzindo ainda veículos para fazer outros transportes de utilidade para a empresa.

*Ajudante de motorista/distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, auxilia o motorista/distribuidor no exercício das suas funções ou as executa sob orientação daquele, substituindo-o nas suas ausências.

*Supervisor de vendas.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação e controlo da actividade de distribuição e venda desenvolvida pelos vendedores, motoristas/distribuidores, a promoção e venda directa dos produtos e mercadorias.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, preparar e executar cargas e descargas.

*Expedidor/distribuidor.* — É o trabalhador que no estabelecimento executa todos os trabalhos de condução e organização física de carga e descarga, a arrumação e movimentação dos produtos e mercadorias nos armazéns, frigoríficos ou não; acompanha ainda o motorista/distribuidor na distribuição, o ajudante de motorista/distribuidor na distribuição e o motorista em quaisquer outros transportes, procedendo a cargas e descargas, arrumando as mercadorias nos veículos, vi-

giando e auxiliando nas manobras e na limpeza e conservação dos veículos e dos armazéns e cais de distribuição.

### 5) Trabalhadores de manutenção

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade de um chefe de sector ou de outro quadro superior ou técnico, além de executar todas as tarefas inerentes à sua profissão, é responsável pela coordenação directa de outros trabalhadores que desempenhem uma actividade específica.

*Oficial de manutenção.* — É o trabalhador que monta, repara e conserva instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade, de forma a garantir coordenadamente a execução de tarefas interdisciplinares.

A classificação nesta categoria depende da verificação dos pressupostos fixados na cláusula 131.<sup>a</sup>

*Oficial de manutenção/electricista.* — É o trabalhador que monta, repara a componente eléctrica e conserva as instalações, máquinas, equipamentos e redes de fluidos, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade de forma a garantir a execução de tarefas interdisciplinares.

*Oficial de manutenção/serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que monta a componente metalomecânica, articulando-se com outros oficiais de manutenção nas respectivas áreas de actividade de forma a garantir-se a execução de tarefas interdisciplinares.

*Ajudante de manutenção.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Ajudante de manutenção electricista.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Ajudante de manutenção serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que auxilia o oficial nas suas tarefas e sob a sua supervisão.

*Aprendiz de manutenção.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Aprendiz de manutenção electricista.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Aprendiz de manutenção serralheiro mecânico.* — É o trabalhador no início de carreira a quem são ministrados conhecimentos práticos das funções de manutenção.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos e acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações (\*\*).

*Aprendiz de fogueiro.* — É o trabalhador que, em início de carreira, se prepara para a função de fogueiro.

(\*) Compete-lhe ainda proceder às limpezas e desinfecções dos respetivos utensílios e equipamentos e da área de trabalho.

(\*\*) Desde que habilitado com a respectiva carteira profissional, o operador de subprodutos pode desempenhar também funções de fogueiro.

(\*\*\*) Pode também exercer as funções de oficial de manutenção e da condução e dos trabalhos de manutenção e limpeza da estação de tratamento de águas residuais.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### SECÇÃO I

##### Carreiras

###### Técnico:

Estagiário do 1.º ano; estagiário do 2.º ano; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; especialista.

###### Escriturário:

Estagiário do 1.º ano; estagiário do 2.º ano; praticante; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Recepção/telefonista:

Estagiário de recepcionista/telefonista; praticante; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Caixa:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Auxiliar administrativo:

Estagiário de auxiliar administrativo; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Trabalhador auxiliar:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Magarefe:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Abegão:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Cortador/salsicheiro:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Comprador:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Fiel de armazém:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Caixeiro:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Motorista/distribuidor:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Ajudante de motorista/distribuidor:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

###### Motorista:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Expedidor/distribuidor:

De 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Oficial de manutenção (\*):

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Oficial de manutenção/electricista:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Oficial de manutenção/serralheiro mecânico:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Operador de subprodutos:

Aprendiz; ajudante de 3.ª; ajudante de 2.ª; ajudante de 1.ª; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Anotador/pesador:

Aprendiz; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª; principal.

###### Fogueiro:

Aprendiz; de 3.ª; de 2.ª; de 1.ª

(\*) Quando, nos termos previstos neste ACT, o oficial de manutenção desempenha simultaneamente as tarefas do electricista e do serralheiro mecânico, a respectiva carreira será a mesma.

## SECÇÃO II

### Regulamento

#### Promoções automáticas

##### 1 — Aprendiz de:

Magarefe;  
Abegão;  
Cortador/salsicheiro;  
Caixeiro;  
Oficial de manutenção; e  
Operador de subprodutos.

Se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a ajudante de 3.ª ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a ajudante de 3.ª quando completar seis meses de serviço.

##### 2 — Aprendiz de:

Anotador/pesador; e  
Tripeiro/embalador.

Se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a anotador/pesador de 3.<sup>a</sup> ou tripeiro/embalador de 3.<sup>a</sup> ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a anotador/pesador de 3.<sup>a</sup> ou tripeiro/embalador de 3.<sup>a</sup> quando completar seis meses de serviço.

3 — Estagiário de auxiliar administrativo. — Ao completar 18 anos será automaticamente promovido a auxiliar administrativo de 3.<sup>a</sup>

4 — Estagiário — técnico do 1.<sup>º</sup> ano. — Promovido automaticamente a estagiário — técnico do 2.<sup>º</sup> ano ao completar um ano de serviço.

5 — Estagiário — técnico do 2.<sup>º</sup> ano. — Promovido automaticamente a técnico de 3.<sup>a</sup> ao completar o segundo ano de serviço.

6 — Estagiário-de escriturário do 1.<sup>º</sup> ano. — Promovido automaticamente a praticante de escriturário do 2.<sup>º</sup> ano ao completar um ano de serviço.

7 — Estagiário de escriturário do 2.<sup>º</sup> ano. — Promovido automaticamente a praticante de escriturário ao completar o segundo ano de serviço.

8 — Estagiário de recepcionista/telefonista. — Se for admitido com menos de 18 anos, será automaticamente promovido a praticante de recepcionista/telefonista ao completar um ano de serviço; se for admitido com mais de 18 anos, será automaticamente promovido a praticante de recepcionista/telefonista quando completar seis meses de serviço.

*Nota.* — Os aprendizes, os estagiários de escriturário e de recepcionista/telefonista, quando completarem ou se forem admitidos com 18 anos ou mais, auferirão como remuneração o ordenado mínimo nacional.

### ANEXO III

#### Enquadramento profissional e tabela salarial

| Níveis | Quadros e técnicos                                 | Administrativos e auxiliares                  | Produção   | Vendas e afins   | Manutenção e instalações auxiliares  |
|--------|--|---|--|--|--|
| XX     | Director de serviços.                              | —   | —  | —  | —  |
| XIX    | Chefe de departamento. Técnico especialista.       | —   | —  | —  | —  |
| XVIII  | Assistente de direcção. Técnico de 1. <sup>a</sup> | —   | —  | —  | —  |
| XVII   | Técnico de 2. <sup>a</sup>                         | —   | —  | —  | —  |
| XVI    | Técnico de 3. <sup>a</sup>                         | —   | —  | —  | —  |
| XV     | Contabilista. Tesoureiro.                          | —   | —  | —  | —  |
| XIV    | Chefe de secção. Chefe de sector.                  | —   | —  | —  | —  |
| XIII   | —  | Chefe de equipa.                              | Chefe de equipa.   | Supervisor de vendas.  | Chefe de equipa.   |
| XII    | Estagiário técnico — 2. <sup>º</sup> ano.          | —   | Cortador/salsicheiro principal. Magarefe principal.  | Motorista/distribuidor principal.                              | Oficial de manutenção principal. Oficial de manutenção/electricista principal. Oficial de manutenção/serrilheiro mecânico principal.   |
| XI     | —  | Escrutário principal. Secretário de direcção. | Cortador/salsicheiro de 1. <sup>a</sup> . Magarefe de 1. <sup>a</sup> . Operador de subprodutos principal.                                       | Motorista/distribuidor de 1. <sup>a</sup>                      | Oficial de manutenção de 1. <sup>a</sup> . Oficial de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup> . Oficial de manutenção/serrilheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . Fogueiro principal.         |
| X      | Estagiário técnico — 1. <sup>º</sup> ano.          | —   | Cortador/salsicheiro de 2. <sup>a</sup> . Magarefe de 2. <sup>a</sup> . Operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup> . Abegão de 1. <sup>a</sup> . | Motorista principal. Motorista/distribuidor de 2. <sup>a</sup> | Oficial de manutenção de 2. <sup>a</sup> . Oficial de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup> . Oficial de manutenção/serrilheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . Fogueiro de 1. <sup>a</sup> |

| Níveis | Quadros e técnicos | Administrativos e auxiliares   | Produção  | Vendas e afins   | Manutenção e instalações auxiliares   |
|--------|--------------------|--|---|--|---|
| IX     | —                  | Escriturário de 1. <sup>a</sup><br>Secretário.   | Cortador/salsicheiro de 3. <sup>a</sup><br>Magarefe de 3. <sup>a</sup><br>Operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup><br>Abegão de 2. <sup>a</sup><br>Anotador/pesador principal.  | Motorista de 1. <sup>a</sup><br>Comprador de 1. <sup>a</sup><br>Caixeiro principal.<br>Motorista/distribuidor de 3. <sup>a</sup><br>Expedidor/distribuidor principal.  | Oficial de manutenção de 3. <sup>a</sup><br>Oficial de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup><br>Oficial de manutenção/serralleiro mecânico de 3. <sup>a</sup><br>Fogueiro de 2. <sup>a</sup> |
| VIII   | —                  | Escriturário de 2. <sup>a</sup><br>Caixa de 1. <sup>a</sup><br>Recepção/telefonista de 1. <sup>a</sup>   | Operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup><br>Abegão de 3. <sup>a</sup><br>Anotador/pesador de 1. <sup>a</sup>  | Motorista de 2. <sup>a</sup><br>Comprador de 2. <sup>a</sup><br>Caixeiro de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante motorista/distribuidor de 1. <sup>a</sup><br>Expedidor/distribuidor de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém principal.                         | Fogueiro de 3. <sup>a</sup>   |
| VII    | —                  | Escriturário de 3. <sup>a</sup><br>Caixa de 2. <sup>a</sup><br>Recepção/telefonista de 2. <sup>a</sup><br>Auxiliar administrativo de 1. <sup>a</sup><br>Guarda.<br>Cozinheiro. | Anotador/pesador de 2. <sup>a</sup><br>Tripeiro/embalador de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante de cortador/salsicheiro de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante de magarefe de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante de operador de subprodutos de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante de abegão de 1. <sup>a</sup> | Motorista de 3. <sup>a</sup><br>Comprador de 3. <sup>a</sup><br>Caixeiro de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de motorista/distribuidor de 2. <sup>a</sup><br>Expedidor/distribuidor de 2. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup><br>Vendedor. | Ajudante de manutenção de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante de manutenção/electricista de 1. <sup>a</sup><br>Ajudante de manutenção/serralleiro mecânico de 1. <sup>a</sup>                             |
| VI     | —                  | Caixa de 3. <sup>a</sup><br>Recepção/telefonista de 3. <sup>a</sup><br>Auxiliar administrativo de 2. <sup>a</sup><br>Trabalhador auxiliar de 1. <sup>a</sup>                   | Anotador/pesador de 3. <sup>a</sup><br>Tripeiro/embalador de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de cortador/salsicheiro de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de magarefe de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de operador de subprodutos de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de abegão de 2. <sup>a</sup> | Caixeiro de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de motorista/distribuidor de 3. <sup>a</sup><br>Expedidor/distribuidor de 3. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém.  | Ajudante de manutenção de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de manutenção/electricista de 2. <sup>a</sup><br>Ajudante de manutenção/serralleiro mecânico de 2. <sup>a</sup>                             |
| V      | —                  | Auxiliar administrativo de 3. <sup>a</sup><br>Trabalhador auxiliar de 2. <sup>a</sup>  | Tripeiro/embalador de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de cortador/salsicheiro de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de magarefe de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de operador de subprodutos de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de abegão de 3. <sup>a</sup>  | Ajudante de caixeiro de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 3. <sup>a</sup>  | Ajudante de manutenção de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de manutenção/electricista de 3. <sup>a</sup><br>Ajudante de manutenção/serralleiro mecânico de 3. <sup>a</sup>                             |
| IV     | —                  | Trabalhador auxiliar de 3. <sup>a</sup><br>Praticante de escriturário.   | —   | Ajudante de caixeiro de 2. <sup>a</sup>  | —   |
| III    | —                  | Praticante de recepcionista/telefonista.   | —   | Ajudante de caixeiro de 3. <sup>a</sup>  | —   |
| II     | —                  | Estagiário de escriturário — 2. <sup>º</sup> ano.<br>Estagiário de escriturário — 1. <sup>º</sup> ano (+ 18 anos).<br>Estagiário de recepcionista/telefonista (+ 18 anos).     | Aprendiz de cortador/salsicheiro (+ 18 anos).<br>Aprendiz de magarefe (+ 18 anos).<br>Aprendiz de operador de subprodutos (+ 18 anos).<br>Aprendiz de abegão (+ 18 anos).<br>Aprendiz de anotador/pesador (+ 18 anos).<br>Aprendiz de tripeiro/embalador (+ 18 anos).             | Aprendiz de caixeiro (+ 18 anos).  | Aprendiz de manutenção (+ 18 anos).<br>Aprendiz de manutenção/electricista (+ 18 anos).<br>Aprendiz de manutenção/serralleiro mecânico (+ 18 anos).<br>Aprendiz de fogueiro.                      |
| I      | —                  | Estagiário de escriturário — 1. <sup>º</sup> ano (-18 anos).<br>Estagiário de recepcionista/telefonista (-18 anos).<br>Estagiário de auxiliar administrativo (-18 anos).       | Aprendiz de cortador/salsicheiro (-18 anos).<br>Aprendiz de magarefe (-18 anos).<br>Aprendiz de operador de subprodutos (-18 anos).<br>Aprendiz de abegão (-18 anos).<br>Aprendiz de anotador/pesador (-18 anos).<br>Aprendiz de tripeiro/embalador (-18 anos).                   | Aprendiz de caixeiro (-18 anos).   | Aprendiz de manutenção (-18 anos).<br>Aprendiz de manutenção/electricista (-18 anos).<br>Aprendiz de manutenção/serralleiro mecânico (-18 anos).<br>Aprendiz de fogueiro.                         |

**Tabela salarial**

| Nível       | Salário     |
|-------------|-------------|
| XX .....    | 150 000\$00 |
| XIX .....   | 135 000\$00 |
| XVIII ..... | 120 000\$00 |
| XVII .....  | 110 000\$00 |
| XVI .....   | 105 000\$00 |
| XV .....    | 100 000\$00 |
| XIV .....   | 98 000\$00  |
| XIII .....  | 86 000\$00  |
| XII .....   | 80 000\$00  |
| XI .....    | 78 000\$00  |
| X .....     | 75 000\$00  |
| IX .....    | 73 500\$00  |
| VIII .....  | 67 000\$00  |
| VII .....   | 62 500\$00  |
| VI .....    | 56 000\$00  |
| V .....     | 55 000\$00  |
| IV .....    | 52 500\$00  |
| III .....   | 50 000\$00  |
| II .....    | 40 000\$00  |
| I .....     | 36 000\$00  |

Lisboa, 29 de Abril de 1993.

Pela PEC — Produtos Pecuários e Alimentação, S. A.:

*António Firmino Branco Rodrigues.  
Roberto Manuel Soares Silva.*

Pela PEC-Nordeste — Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A.:

*César Augusto Santos Vieira.*

Pela PEC-Lusa — Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A.:

*José Theotónio Pereira Júdice Pargana.*

Pela PEC-Tejo — Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A.:

*Amílcar José da Silva Campos.*

Pela PEC-Bal — Indústria de Produtos Pecuários da Beira e Alentejo, S. A.:

*Nuno José da Silva Pinheiro.  
José Alves Barreira Júnior.*

Pela RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A.:

*António Firmino Branco Rodrigues.  
Eurico Manuel Lopes Rosa.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos.  
Manuel António dos Santos Afonso.  
José Carlos Rendeiro Graça.*

Entrado em 4 de Maio de 1993.

Depositado em 6 de Maio de 1993, a fl. 5 do livro n.º 7, com o n.º 130/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre a ALGARVETRÁFEGO — Operador Portuário do Barlavento e Sotavento do Algarve, L.ºda, e outras e o Sind. dos Trabalhadores Portuários do Algarve — Alteração salarial e outra

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 4.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

3 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1992.

### CAPÍTULO VI

#### D) Retribuição do trabalho

##### Cláusula 52.ª

##### Trabalho a bordo

Os salários mínimos a que têm direito os profissionais eventuais abrangidos por este acordo e que efectuam a estiva e desestiva a bordo são os seguintes:

| Horário                 | Trabalhador de base | Capataz   | Encarregado |
|-------------------------|---------------------|-----------|-------------|
| <b>Em dias úteis:</b>   |                     |           |             |
| Das 8 às 17 horas.....  | 5 122\$00           | 5 694\$00 | 6 050\$00   |
| Das 17 às 20 horas..... | 3 283\$00           | 3 599\$00 | 3 810\$00   |
| Das 17 às 24 horas..... | 6 569\$00           | 7 094\$00 | 7 444\$00   |

| Horário                         | Trabalhador de base | Capataz    | Encarregado |
|---------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| <b>Aos sábados:</b>             |                     |            |             |
| Das 8 às 12 horas.....          | 5 122\$00           | 5 694\$00  | 6 050\$00   |
| Das 13 às 17 horas.....         | 5 910\$00           | 6 698\$00  | 7 227\$00   |
| Das 17 às 20 horas.....         | 7 638\$00           | 8 368\$00  | 8 851\$00   |
| Das 17 às 24 horas.....         | 16 553\$00          | 18 176\$00 | 19 228\$00  |
| Das 12 às 13 horas.....         | 2 265\$00           | 2 613\$00  | 2 921\$00   |
| Das 20 às 21 horas.....         | 5 812\$00           | 6 434\$00  | 6 469\$00   |
| <b>Aos domingos e feriados:</b> |                     |            |             |
| Das 0 às 7 horas.....           | 22 730\$00          | 25 045\$00 | 26 676\$00  |
| Das 8 às 17 horas.....          | 11 823\$00          | 13 398\$00 | 15 330\$00  |
| Das 17 às 24 horas.....         | 16 553\$00          | 18 176\$00 | 19 228\$00  |
| Das 12 às 13 horas.....         | 3 471\$00           | 4 093\$00  | 4 500\$00   |
| Das 20 às 21 horas.....         | 5 812\$00           | 6 434\$00  | 6 469\$00   |
| Das 3 às 4 horas.....           | 8 743\$00           | 9 593\$00  | 10 258\$00  |
| Das 7 às 8 horas.....           | 3 471\$00           | 4 093\$00  | 4 500\$00   |
| Das 17 às 20 horas.....         | 7 638\$00           | 8 368\$00  | 8 851\$00   |

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Tabela de remunerações para os serviços em terra**

| Mercadorias   | Quantidade | Remuneração por unidade de serviço |
|---|------------|------------------------------------|
| Ácidos corrosivos .....   | Tonelada   | 108\$00                            |
| Adubos .....  | Tonelada   | 76\$00                             |
| Alcatrão (bidões) .....   | Tonelada   | 100\$00                            |
| Alfarroba (grainha e goma) .....                                  | Tonelada   | 116\$00                            |
| Alfarroba (inteira) .....   | Tonelada   | 105\$00                            |
| Alfarroba (farinha) .....   | Tonelada   | 93\$00                             |
| Alfarroba (triturada) .....                                       | Tonelada   | 76\$00                             |
| Amêndoas .....  | Tonelada   | 76\$00                             |
| Atum a granel (para carros frigoríficos) .....                    | Tonelada   | 215\$00                            |
| Atum a granel (para carros abertos) .....                         | Tonelada   | 108\$00                            |
| Barita .....  | Tonelada   | 53\$00                             |
| Batata .....  | Tonelada   | 76\$00                             |
| Brita a granel .....  | Tonelada   | 38\$00                             |
| Carvão a granel (manuseado à pá) .....                            | Tonelada   | 184\$00                            |
| Carvão a granel (manuseado com garra ou tapete rolante) .....     | Tonelada   | 53\$00                             |
| Cascos de vinho .....   | Tonelada   | 76\$00                             |
| Cimento (sacos vindos em paletes) .....                           | Tonelada   | 46\$00                             |
| Cimento (sacos para formação paletes) .....                       | Tonelada   | 84\$00                             |
| Clínquer a granel (manuseado com máquina ou tapete rolante) ..... | Tonelada   | 53\$00                             |
| Cola .....  | Tonelada   | 93\$00                             |
| Cereais .....   | Tonelada   | 100\$00                            |
| Cortiça .....   | Tonelada   | 117\$00                            |
| Conervas .....  | Tonelada   | 100\$00                            |
| Exparto .....   | Tonelada   | 122\$00                            |
| Explosivos .....  | Tonelada   | 215\$00                            |
| Farinha de peixe (sacos) .....                                    | Tonelada   | 100\$00                            |
| Farinha de trigo (sacos) .....                                    | Tonelada   | 93\$00                             |
| Ferro .....   | Tonelada   | 100\$00                            |
| Folha-de-flandres .....   | Tonelada   | 55\$00                             |
| Figo .....  | Tonelada   | 76\$00                             |
| Gasóleo (bidões) .....  | Tonelada   | 100\$00                            |
| Gás em botija .....   | Tonelada   | 691\$00 (cada)                     |
| Madeiras (tabuado) .....  | Tonelada   | 99\$00                             |
| Madeiras (toros) .....  | Tonelada   | 76\$00                             |
| Madeiras (vigas) .....  | Tonelada   | 112\$00                            |
| Madeiras para minas (directa para bordo) .....                    | Tonelada   | 62\$00                             |
| Madeiras para minas (empilhamento) .....                          | Tonelada   | 76\$00                             |
| Madeira (estilha) (directo para bordo) .....                      | Tonelada   | 62\$00                             |
| Madeira (estilha) (empilhamento) .....                            | Tonelada   | 76\$00                             |
| Palha (directa para bordo) .....                                  | Tonelada   | 122\$00                            |
| Palha (empilhamento) .....  | Tonelada   | 138\$00                            |
| Palma em molhes .....   | Tonelada   | 154\$00                            |

| Mercadorias  | Quantidade | Remuneração por unidade de serviço |
|--|------------|------------------------------------|
| Pedra de gesso .....   | Tonelada   | 53\$00                             |
| Pedra em peça .....  | Tonelada   | 100\$00                            |
| Blocos de granito (sienito) .....                            | Tonelada   | 62\$00                             |
| Peixe em caixas ou ensacado .....                            | Tonelada   | 117\$00                            |
| Postes de cimento .....                                      | Tonelada   | 53\$00                             |
| Plástico (sacos) .....                                       | Tonelada   | 62\$00                             |
| Sal (ensacado) .....   | Tonelada   | 68\$00                             |
| Sal a granel (manuseado com máquina ou tapete rolante) ..... | Tonelada   | 62\$00                             |
| Sal a granel (manuseado à pá por intermédio de baldes) ..... | Tonelada   | 99\$00                             |
| Tijolo em paletes .....                                      | Tonelada   | 53\$00                             |
| Tijolo para formação de paletes .....                        | Tonelada   | 93\$00                             |
| Tijoleira em paletes .....                                   | Tonelada   | 46\$00                             |
| Tijoleira para formação de paletes .....                     | Tonelada   | 93\$00                             |
| Tomate .....   | Tonelada   | 76\$00                             |
| Trombeteiros (apara-lápis) .....                             | Tonelada   | 501\$00                            |

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

2 — O subsídio previsto nesta cláusula é de 1262\$ e será pago em dinheiro ou senhas de refeição.

Faro, 17 de Dezembro de 1992.

Pela ALGARVETRÁFEGO — Operador Portuário do Barlavento e Sotavento do Algarve, L.<sup>da</sup>, e pela OPORTAL — Operador Portuário do Algarve, L.<sup>da</sup>:

ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela SULTRÁFEGO, L.<sup>da</sup> — Operações Portuárias do Algarve, L.<sup>da</sup>:

ANEE — Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Abril de 1993.

Depositado em 5 de Maio de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 128/93, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.<sup>da</sup>, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

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

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1993.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$ por cada dia de trabalho, com efeitos a 1 de Janeiro de 1993.

**ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

(tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1993)

| Grupos | Categorias                | Remunerações |
|--------|---------------------------|--------------|
| 1      | Chefe de escritório ..... | 120 300\$00  |
|        | Encarregado-geral .....   |              |

| Grupos | Categorias  | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 2      | Contabilista .....<br>Encarregado .....   | 103 600\$00  |
| 3      | Guarda-livros .....<br>Biselador/lapidador .....<br>Caixeiro com mais de três anos .....<br>Colocador de vidro .....<br>Cortador de vidro .....<br>Espelhador .....<br>Motorista de pesados .....<br>Operador de máquinas de fazer arestas ou bisel ..... | 98 700\$00   |
| 4      | Ajudante de guarda-livros .....<br>Caixeiro de dois até três anos .....<br>Motorista de ligeiros .....  | 95 200\$00   |
| 5      | Primeiro-escriturário .....   | 93 200\$00   |
| 6      | Segundo-escriturário .....<br>Polidor de vidro plano .....  | 92 200\$00   |
| 7      | Terceiro-escriturário .....   | 88 900\$00   |
| 8      | Ajudante de motorista .....   | 87 600\$00   |
| 9      | Servente .....  | 77 400\$00   |
| 10     | Servente de limpeza .....   | 73 800\$00   |
| 11     | Estagiário do 2.º ano .....<br>Dactilógrafo do 2.º ano .....  | 44 500\$00   |
| 12     | Estagiário do 1.º ano .....<br>Dactilógrafo do 1.º ano .....  | 42 200\$00   |
|        | Paquete com 16/17 anos .....  | 33 000\$00   |

#### Praticantes/aprendizes/pré-oficiais

##### Praticante geral:

Do 1.º ano ..... 39 700\$00  
 Do 2.º ano ..... 42 200\$00  
 Do 3.º ano ..... 44 500\$00

#### AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — Alteração salarial e outras

##### Cláusula única

A presente revisão abrange as cláusulas 13.ª, 21.ª, 22.ª, 23.ª, 24.ª, 25.ª, 26.ª, 29.ª, 43.ª-B, 49.ª, 50.ª, 52.ª, 55.ª, 56.ª, 60.ª, 63.ª, 69.ª, 80.ª, o anexo II, «Condições específicas de admissão e acesso», e o anexo III, «Tabela salarial», que ficam com a seguinte redacção:

##### Cláusula 13.ª

##### Classificação dos trabalhadores

1 — .....

##### Aprendiz geral:

Com 15 anos ..... 28 400\$00  
 Com 16 anos ..... 30 800\$00  
 Com 17 anos ..... 33 000\$00

Pré-oficial (colocador, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestas):

Do 1.º ano ..... 68 400\$00  
 Do 2.º ano ..... 76 600\$00

Pré-oficial (polidor de vidro plano):

Do 1.º ano ..... 63 800\$00  
 Do 2.º ano ..... 71 600\$00

Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir):

Do 1.º ano ..... 59 200\$00  
 Do 2.º ano ..... 67 200\$00

11 de Janeiro de 1993.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.ª:

Bernardino Silva Barbosa.

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

José Luís Carapinha Rei.

##### Declaração

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

Lisboa, 13 de Janeiro de 1993. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Janeiro de 1993.

Depositado em 3 de Maio de 1993, a fl. 4 do livro n.º 7, com o n.º 125/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

2 — .....

3 — .....

4 — Os cargos de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no AE.

2 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, a estrutura representativa dos trabalhadores.

3 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a passar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes no sentido da disponibilidade do trabalhador para o efeito.

5 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou a quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

6 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal do trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

7 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente

regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste AE, só podendo haver mudança individual de regime ou de modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

8 — A empresa deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

9 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de horário normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

- a) 30% no primeiro aumento;
- b) 35% no segundo aumento;
- c) 35% no terceiro aumento.

10 — Os trabalhadores admitidos até final de 1993 que pratiquem horários de turnos com folgas variáveis e que, a seu pedido, passem a trabalhar em regime de horários fixos integrados em actividades de laboração contínua mantêm, a título de excedente temporário da retribuição, o direito a parte do subsídio de turno que auferiam, sendo este progressivamente reduzido nos seguintes termos:

- a) 10% a partir da data da respectiva alteração e por um período não inferior a seis meses;
- b) 30% em cada um dos três anos imediatamente subsequentes, com aplicação reportada à data da produção de efeitos da revisão do AE relativa à matéria salarial, sem prejuízo do disposto na alínea anterior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos-intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequê-

cia irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com folgas variáveis;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- f) Dois turnos com folgas fixas.

2 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

3 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pre-determinados.

4 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas;
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

5 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites previstos na alínea anterior, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

7 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

8 — (*Igual ao da actual cláusula 24.<sup>a</sup>*)

9 — (*Igual ao da actual cláusula 24.<sup>a</sup>*)

10 — (*Igual ao da actual cláusula 24.<sup>a</sup>*)

11 — (*Igual ao da actual cláusula 24.<sup>a</sup>*)

12 — (*Igual ao da actual cláusula 24.<sup>a</sup>*)

13 — (*Igual ao da actual cláusula 24.<sup>a</sup>*)

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

(*Igual à actual cláusula 25.<sup>a</sup>*)

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exercam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerce de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido como tal expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — Nas condições previstas no número anterior, mas em que a prestação de trabalho suplementar, superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas, a empresa fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>

9 — .....

10 — .....

11 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporta com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

Nos centros de assistência e manutenção (CAM) pode, em substituição do regime atrás previsto e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido um valor fixo por cada chamada.

12 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

14 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente ou em dia diverso do normal.

9 — (Actual n.º 8.)

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-B

##### Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito às férias

- 1 — .....

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de uma dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis, caso se trate de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — (Eliminado.)

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 —  
4.1 — A empresa, em cada revisão do AE, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, a empresa terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores; o trabalhador pode pedir, no fim da entrevista, elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação.

4.3 — Antes de proceder à comunicação dos resultados, a empresa divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre que tenha recaído a reclama-

ção, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada.

4.6 — .....

5 — (*Eliminado.*)

6 — (*Eliminado.*)

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — As diuturnidades que se vençam a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 4030\$.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — .....

- a) 17 400\$;
- b) 14 600\$;
- c) 12 700\$;
- d) 11 200\$;
- e) 9500\$;
- f) 7900\$.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 155\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e caixas);
- b) 100\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — .....

- a) 3400\$;
- b) 4900\$;
- c) 5750\$.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em

refeitórios será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 875\$.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

##### (*Eliminada.*)

Lisboa, 23 de Abril de 1993.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A:

O Presidente do Conselho de Administração, (*Assinatura ilegível.*)

O Vice-Presidente do Conselho de Administração, (*Assinatura ilegível.*)

Pelo SETACCOP:

(*Assinatura ilegível.*)

#### ANEXO II

##### Condições específicas de admissão e acesso

1 — .....

1.1 — .....

1.1.1 — .....

1.1.2 — .....

1.1.3 — .....

1.1.4 — A empresa deverá observar, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação de *Excelente* ou com classificação em dois anos seguidos de *Elevado* ou ainda com classificações em três anos seguidos não inferiores a *Suficiente*;

Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com *Excelente* ou que em dois anos seguidos tenham obtido classificações não inferiores a *Suficiente*.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com *Excelente*, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a *Elevado*, ou classificados no penúltimo escalão em três anos seguidos com classificações não inferiores a *Elevado*.

1.1.6 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.7 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações:

*Muito fraco;*  
*Insuficiente;*  
*Suficiente;*  
*Elevado;*  
*Excelente.*

As pontuações atribuídas nas avaliações respeitantes aos anos de 1990 e 1991 são equiparadas, para efeitos de aplicação de progressões nos escalões salariais re-

sultantes da avaliação de desempenho em 1993, aos níveis de classificação atrás referidos.

1.1.8 — As disposições constantes deste número referentes à avaliação de desempenho aplicam-se já às progressões nos escalões salariais que produzirão efeitos em 1 de Janeiro de 1993.

2 — .....

3 — [Eliminado (condições específicas de admissão).]

4 — (Passa a n.º 3.)

### ANEXO III

#### Tabela salarial

#### Profissionais de armazém

| Categoria profissional | Escalões   |             |             |             |
|------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|                        | A          | B           | C           | D           |
| Fiel de armazém.....   | 95 600\$00 | 102 500\$00 | 112 300\$00 | 119 200\$00 |

| Categoria profissional          | Escalões    |             |             |             |             |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                 | A           | B           | C           | D           | E           |
| Téc. espec. expropriações.....  | 185 600\$00 | 193 700\$00 | 204 700\$00 | —           | —           |
| Enc. laboratório.....           | 179 800\$00 | 185 600\$00 | 193 700\$00 | 204 700\$00 | —           |
| Enc. g. obra civil.....         | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | 193 700\$00 | —           |
| Téc. sin. rodoviária.....       | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | —           |
| Téc. cons. man. rev. veget..... | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | —           | —           |
| Enc. fiscal obras.....          | 136 700\$00 | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 185 600\$00 | 193 700\$00 |
| Téc. de expropriações.....      | 136 700\$00 | 143 200\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | —           |
| Téc. laboratório.....           | 130 200\$00 | 136 700\$00 | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 185 600\$00 |
| Oficial de obra civil.....      | 102 500\$00 | 108 100\$00 | 112 300\$00 | 121 700\$00 | —           |
| Operador laboratório.....       | 94 700\$00  | 102 500\$00 | 108 100\$00 | 116 300\$00 | —           |
| Aux. téc. expropriações.....    | 86 500\$00  | 94 700\$00  | 102 500\$00 | 112 300\$00 | 121 700\$00 |
| Aj. op. laboratório.....        | 76 300\$00  | 79 900\$00  | 88 000\$00  | —           | —           |
| Ajudante of. o. civil.....      | 65 400\$00  | 77 300\$00  | 84 600\$00  | 90 000\$00  | —           |
| Guarda.....                     | 60 500\$00  | 62 600\$00  | 65 400\$00  | —           | —           |

#### Desenhadores

| Categoria profissional      | Escalões    |             |             |             |             |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                             | A           | B           | C           | D           | E           |
| Desenhador projec.....      | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | —           |
| Medidor orçamentista.....   | 130 200\$00 | 136 700\$00 | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 |
| Desenhador de estudos.....  | 112 300\$00 | 124 500\$00 | 130 200\$00 | 136 700\$00 | —           |
| Desenhador de execução..... | 86 500\$00  | 90 000\$00  | 95 600\$00  | 102 500\$00 | —           |
| Arquivista técnico.....     | 79 900\$00  | 84 600\$00  | 90 000\$00  | —           | —           |

#### Electricistas/electrónicos

| Categoria profissional    | Escalões    |             |             |             |             |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                           | A           | B           | C           | D           | E           |
| Téc. electricidade.....   | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | 193 700\$00 | —           |
| Téc. electrónica.....     | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | 193 700\$00 | —           |
| Enc. fiscal electr.....   | 136 700\$00 | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 185 600\$00 | 193 700\$00 |
| Oficial electricista..... | 102 500\$00 | 108 100\$00 | 112 300\$00 | 121 700\$00 | —           |
| Oficial electrónica.....  | 102 500\$00 | 108 100\$00 | 112 300\$00 | 121 700\$00 | —           |

#### Auxiliares de escritório

| Categoria profissional     | Escalões   |            |            |            |   |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|---|
|                            | A          | B          | C          | D          | E |
| Emp. serv. externo.....    | 86 500\$00 | 90 000\$00 | 94 700\$00 | 99 000\$00 | — |
| Operador reprográfico..... | 86 500\$00 | 90 000\$00 | 94 700\$00 | —          | — |
| Telefonista.....           | 86 500\$00 | 90 000\$00 | 94 700\$00 | —          | — |
| Continuo.....              | 76 300\$00 | 79 900\$00 | 84 600\$00 | 90 000\$00 | — |
| Empregado de limpeza.....  | 60 500\$00 | 65 400\$00 | 76 300\$00 | 79 900\$00 | — |

**Profissionais de escritório**

| Categoria profissional           | Escalões    |             |             |             |             |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                  | A           | B           | C           | D           | E           |
| Téc. adm. especialista .....     | 185 600\$00 | 193 700\$00 | 204 700\$00 | -           | -           |
| Téc. pub. <i>marketing</i> ..... | 185 600\$00 | 193 700\$00 | 204 700\$00 | -           | -           |
| Téc. administrativo .....        | 136 700\$00 | 143 200\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | -           |
| Secretário .....                 | 124 300\$00 | 130 200\$00 | 136 700\$00 | 152 300\$00 | 163 400\$00 |
| Caixa .....                      | 108 100\$00 | 112 300\$00 | 119 200\$00 | -           | -           |
| Escriturário .....               | 86 500\$00  | 94 700\$00  | 102 500\$00 | 112 300\$00 | 121 700\$00 |
| Estagiário .....                 | 76 300\$00  | 79 900\$00  | 84 600\$00  | -           | -           |
| Dactilógrafo .....               | 76 300\$00  | 79 900\$00  | 86 500\$00  | -           | -           |

**Portagens**

| Categoria profissional         | Escalões    |             |             |             |             |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                | A           | B           | C           | D           | E           |
| Encarregado de portagens ..... | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | -           |
| Op. princ. p. portagem .....   | 112 300\$00 | 124 500\$00 | 130 200\$00 | 136 700\$00 | -           |
| Operador p. portagem .....     | 76 300\$00  | 84 600\$00  | 90 000\$00  | 99 000\$00  | 102 500\$00 |

**Quadros superiores**

| Categoria profissional | Escalões    |             |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                        | A           | B           | C           | D           |
| Nível I .....          | -           | -           | -           | -           |
| Nível II .....         | 295 500\$00 | 310 000\$00 | 327 000\$00 | 343 000\$00 |
| Nível III .....        | 252 000\$00 | 264 000\$00 | 274 500\$00 | 286 500\$00 |
| Nível IV .....         | 222 000\$00 | 234 000\$00 | 246 000\$00 | -           |
| Nível V .....          | 175 500\$00 | 187 500\$00 | 199 000\$00 | 211 000\$00 |

**Rodoviários**

| Categoria profissional | Escalões   |            |             |             |   |
|------------------------|------------|------------|-------------|-------------|---|
|                        | A          | B          | C           | D           | E |
| Motorista .....        | 90 000\$00 | 95 600\$00 | 108 100\$00 | 112 300\$00 | - |

**Topografia**

| Categoria profissional | Escalões    |             |             |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                        | A           | B           | C           | D           | E           |
| Topógrafo .....        | 136 700\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 193 700\$00 | 204 700\$00 |
| Aux. topografia .....  | 86 500\$00  | 90 000\$00  | 95 600\$00  | 99 000\$00  | -           |
| Porta-mirras .....     | 76 300\$00  | 79 900\$00  | 86 500\$00  | -           | -           |

**Assistência a utentes**

| Categoria profissional        | Escalões    |             |             |             |   |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
|                               | A           | B           | C           | D           | E |
| Enc. ass. utentes .....       | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | 185 600\$00 | - |
| Encarregado mecânica .....    | 136 700\$00 | 152 300\$00 | 163 400\$00 | 179 800\$00 | - |
| Op. centro comunicações ..... | 112 300\$00 | 124 500\$00 | 130 200\$00 | 136 700\$00 | - |
| Oficial mecânica .....        | 102 500\$00 | 108 100\$00 | 112 300\$00 | 121 700\$00 | - |

Entrado em 30 de Abril de 1993.

Depositado em 7 de Maio de 1993, a fl. 5 do livro n.º 7, com o n.º 134/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual: