

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 5

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 75\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 54	N.º 5	P. 209-238	8 - FEVEREIRO - 1988
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/Portarias:

	Pág.
— Amílcar Coito, S. A. — Autorização da redução da duração do trabalho semanal .....	211
— Estatuto laboral das associações de beneficiários — Revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária .....	211

#### Portarias de extensão:

— PE da alteração salarial ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo .....	213
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Comércio de Braga, do CCT entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e ainda das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	214
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros .....	214
— Aviso para PE dos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros, entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre esta associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros) .....	215
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. de Imprensa Diária e outros e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre aquela associação patronal e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra ..	216
— Aviso para PE da alteração salarial 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 .....	217
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros ...	217
— Aviso para 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 .....	217
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) .....	218

— CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outra .....	218
— 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 — Alteração salarial .....	220
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos — Alteração salarial e outras .....	220
— ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L. <sup>da</sup> , e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros (excursões marítimas turísticas) .....	223
— AE entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A. R. L., e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras .....	234
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros — Alteração salarial e outra .....	235
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Deliberação da comissão paritária .....	236
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação .....	237

**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Amílcar Coito, S. A. — Autorização da redução da duração do trabalho semanal**

### Despacho

A firma Amílcar Coito, L.<sup>da</sup>, com sede e local de trabalho na Rua do Telhal, 89-C, em Lisboa, encontra-se subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do CCTV para o comércio do distrito de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1981.

Em conformidade com o disposto na alínea *a*), n.º 1, cláusula 27.<sup>a</sup> daquela convenção, o horário de trabalho para os empregados de comércio é de 44 horas semanais.

Invocando motivo na similaridade com a prática de horário usual no sector comercial em que se insere — importador, grossista e retalhista de peças e acessórios industriais — a mesma firma solicita uma redução de 1 hora e 30 minutos semanais na prestação de trabalho do pessoal caixeiro e correlativo, passando, portanto, a cumprir 42 horas e 30 minutos por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Nestes termos, já que a redução pretendida não impede o desenvolvimento económico da requerente, que o pessoal interessado deu a sua concordância por escrito, não tendo visto os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho inconveniente no requerido.

É autorizada a firma Amílcar Coito, L.<sup>da</sup>, com sede e local de trabalho em Lisboa, Rua do Telhal, 89-C, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, e ao abrigo do despacho de delegação de competências de S. Ex.<sup>a</sup> o Ministro do Emprego e da Segurança Social de 17 de Agosto de 1987, a alterar os limites da duração de trabalho do seu pessoal caixeiro e correlativo de 44 horas para 42 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, mantendo-se o descanso complementar aos sábados e o descanso semanal aos domingos.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1988. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Carlos Goulão Serejo*.

---

### **Estatuto laboral das associações de beneficiários — Revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária**

Nos termos do n.º 2 do artigo 55.º do Regulamento das Associações de Beneficiários aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 84/82, de 4 de Novembro, na redacção dada pelo Decreto Regulamentar n.º 11/87, de 2 de Fevereiro, é aprovado o acordo de revisão da tabela salarial e da matéria de expressão pecuniária do esta-

tuto laboral dos trabalhadores das associações de beneficiários, constante do texto publicado em anexo.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 19 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Agricultura Pescas e Alimen-

tação, *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

**Acordo de revisão da matéria pecuniária constante do estatuto laboral dos trabalhadores das associações de beneficiários estabelecido entre as associações de beneficiários e o SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas, conforme o Decreto Regulamentar n.º 11, de 2 de Fevereiro de 1987.**

#### Artigo 35.º

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 2000\$ por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Artigo 36.º

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente estatuto terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 250\$.

#### Artigo 37.º

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa será atribuído um abono mensal por falhas de 1750\$.

2 — .....

3 — .....

4 — O anexo III do Estatuto Laboral dos Trabalhadores das Associações de Beneficiários passa a ter a seguinte redacção:

#### ANEXO III

##### Remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Engenheiro técnico agrário principal ....	59 700\$00
II	Chefe de secção administrativa — Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe	52 700\$00
III	Agente técnico agrícola principal ..... Topógrafo principal .....	50 300\$00
IV	Desenhador principal ..... Encarregado electricista de central ..... Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe ..... Escriturário de 1.ª classe .....	44 800\$00
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe ... Encarregado geral ..... Encarregado geral de máquinas ..... Topógrafo de 1.ª classe .....	42 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe ... Caixa ..... Carpinteiro principal ..... Desenhador de 1.ª classe ..... Electricista principal ..... Encarregado de barragem com central eléctrica ..... Escriturário de 2.ª classe ..... Fiel de armazém principal ..... Fiscal de rega principal ..... Mecânico principal ..... Pedreiro principal ..... Serralheiro civil principal ..... Serralheiro mecânico principal ..... Topógrafo de 2.ª classe .....	39 200\$00
VII	Carpinteiro de 1.ª classe ..... Condutor de máquinas de 1.ª classe ..... Dactilógrafo principal ..... Desenhador de 2.ª classe ..... Electricista de 1.ª classe ..... Escriturário de 3.ª classe ..... Mecânico de 1.ª classe ..... Motorista de pesados de 1.ª classe ..... Pedreiro de 1.ª classe ..... Serralheiro civil de 1.ª classe ..... Serralheiro mecânico de 1.ª classe .....	36 200\$00
VIII	Encarregado de barragem ..... Fiscal de rega de 1.ª classe ..... Telefonista principal ..... Tractorista principal .....	34 600\$00
IX	Carpinteiro de 2.ª classe ..... Condutor de máquinas de 2.ª classe ..... Electricista de 2.ª classe ..... Fiel de armazém de 1.ª classe ..... Fiscal de rega de 2.ª classe ..... Mecânico de 2.ª classe ..... Motorista de pesados de 2.ª classe ..... Operador de estação elevatória de 1.ª classe ..... Pedreiro de 2.ª classe ..... Serralheiro civil de 2.ª classe ..... Serralheiro mecânico de 2.ª classe .....	33 000\$00
X	Cantoneiro de rega de 1.ª classe ..... Carpinteiro de 3.ª classe ..... Dactilógrafo de 1.ª classe ..... Electricista de 3.ª classe ..... Estagiário do 2.º ano (escriturário) ..... Guarda de 1.ª classe ..... Mecânico de 3.ª classe ..... Operador de estação elevatória de 2.ª classe ..... Pedreiro de 3.ª classe ..... Serralheiro civil de 3.ª classe ..... Serralheiro mecânico de 3.ª classe ..... Telefonista de 1.ª classe ..... Tractorista .....	31 450\$00
XI	Ajudante de encarregado de barragem ..... Cantoneiro de conservação de 1.ª classe ..... Porta-miras de 1.ª classe .....	29 900\$00
XII	Ajudante de carpinteiro ..... Ajudante de electricista ..... Ajudante de mecânico ..... Ajudante de pedreiro ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Fiel auxiliar de armazém ..... Cantoneiro de rega de 2.ª classe ..... Contínuo de 1.ª classe ..... Dactilógrafo de 2.ª classe ..... Estagiário do 1.º ano (escriturário) ..... Guarda de 2.ª classe ..... Porta-miras de 2.ª classe ..... Telefonista de 2.ª classe .....	28 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> classe ..... Cantoneiro de conservação de 2. <sup>a</sup> classe Trabalhador auxiliar.....	26 700\$00
XIV	Trabalhador de limpeza .....	25 200\$00
XV	Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (construção civil e metalúrgicos) .....	23 600\$00
XVI	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil e metalúrgicos) .....	22 000\$00
XVII	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil e metalúrgicos) .....	20 400\$00

5 — A presente tabela de remunerações e as prestações de natureza pecuniária entram em vigor nos termos legais e produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1987.

Lisboa, 8 de Junho de 1987.

Pelas Associações de Beneficiários:

*Francisco Manuel Ruivo Ferreira Romãozinho.  
Raul Antunes Capelo.  
João Eduardo Cruz Teixeira de Azevedo.*

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

*Luís António de Oliveira Lemos.  
José Domingos Trindade Fouto.*

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE da alteração salarial ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987, foi publicado um ACT celebrado entre diversas empresas para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais subscritoras da mesma e, bem assim, aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

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

Considerando ainda a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade no território nacional, com excepção da província do Minho, que corresponde à área abrangida pela Associação Industrial do Minho;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da

Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições do ACT para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais daquele sector que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território do continente, com excepção da área abrangida pela Associação Industrial do Minho, e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes da aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 25 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confeção e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Comércio de Braga, do CCT entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e ainda das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.**

Nos termos do n.º 5 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 PE dos seguintes CCTs:

- a) Dos CCTs celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção e a FESINTES — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1987, entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga e entre a mesma associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1987, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua

localização geográfica, e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras;

- b) Do CCT celebrado entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1987, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos do continente não mencionados na alínea anterior e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros**

Nos termos do n.º 5 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 PE do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores do Ribatejo e a Associação dos Agricultores da Azambuja e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1988.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida

e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiadas nos sindicatos signatário ou representados pelas federações outorgantes e entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes;

- b) Às relações de trabalho entre todas as entidades patronais que, nos distritos de Leiria e de Lisboa, com excepção dos concelhos da Azambuja e 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.

Serão excluídas da extensão as relações de trabalho tituladas por entidades patronais que, no distrito de Lisboa, e com excepção do concelho da Azambuja, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção colectiva de trabalho através da exploração directa de terra, por meio de arrendamento, nos termos da lei do arrendamento rural em vigor.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes à sua publicação.

---

**Aviso para PE dos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros, entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre esta associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (fogueiros e outros).**

Nos termos do n.º 5 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 PE dos seguintes CCTs:

- 1) Dos CCTs celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1987, e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1987, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade eco-

nómica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras;

- 2) Dos CCTs celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 21 de Novembro de 1987, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1987, e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores de Escritório e Serviços (Foguetiros e outros), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1988, por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos do continente não mencionados no número anterior e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais

neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada no presente aviso, nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. de Imprensa Diária e outros e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre aquela associação patronal e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das convenções mencionadas em epígrafe, nos termos seguintes:

- 1) As alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e outros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1988, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, serão extensivas a todas as empresas proprietárias de publicações periódicas diárias e não diárias informativas e agências noticiosas não outorgantes da convenção que exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de empresas filiadas nas associações patronais outorgantes, bem como ao serviço da empresa signatária;
- 2) As alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1988, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, serão extensivas a todas as empresas proprietárias de publicações diárias e não diárias não outorgantes da convenção que exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de empresas filiadas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso.



**Aviso para PE da alteração salarial 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**

Nos termos do n.º 5 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 PE do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do mesmo distrito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1988, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no distrito de Leiria prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, 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 pelo sindicato subscritor.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados nestes processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

Nos termos do n.º 5 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 PE do CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1988, 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 nacional prossigam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves e respectiva comercialização e 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.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

---

**Aviso para 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**

Nos termos do n.º 5 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 PE do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1988, por forma a aplicar a regulamentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no distrito de Santarém prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não filiados no Sindicato subscritor.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, por forma a torná-lo aplicável:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam, em todo o território nacional, a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outra**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

- 1, 2 e 3 — .....  
4 — A presente tabela salarial entrará em vigor no dia 1 de Dezembro de 1987.

### ANEXO III

**Tabela das remunerações certas mínimas**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
A	Director administrativo .....	65 600\$00
	Director de serviços .....	
	Chefe geral de serviços .....	
B	Chefe de escritório .....	59 650\$00
	Analista de sistemas .....	
	Chefe de contabilidade/técnico de contas .....	
	Chefe de serviços .....	
C	Chefe de secção .....	54 250\$00
	Guarda-livros .....	
	Programador mecanográfico .....	
	Tesoureiro .....	

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
D	Caixa (a) ..... Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico .....	47 900\$00
E	Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	43 500\$00
F	Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	39 450\$00
G	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	35 050\$00
H	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	29 600\$00
I	Cobrador .....	41 500\$00
J	Telefonista .....	38 600\$00
K	Contínuo ..... Porteiro .....	35 450\$00
L	Paquete .....	22 550\$00

(a) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 1250\$ para falhas. Em caso de ausência do titular o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durará a substituição.

Porto, 10 de Janeiro de 1988.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

Pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela CIBAVE — Associação dos Industriais do Barro Vermelho do Distrito de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de

Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticado com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 13 de Janeiro de 1988. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Janeiro de 1988, a fl. 13 do livro n.º 5, com o n.º 33/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**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 — Alteração salarial**

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987, é revisto da seguinte forma:

**Área e âmbito**

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e, por outro lado, os profissionais das categorias abaixo indicadas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

**Vigência**

A presente alteração salarial, conforme se discrimina, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

**Tabela salarial**

Encarregado geral.....	53 000\$00
Primeiro-oficial .....	40 000\$00
Salsicheiro .....	35 500\$00
Segundo-oficial .....	32 500\$00
Praticante do 2.º ano .....	23 000\$00
Praticante do 1.º ano .....	21 000\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	14 500\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	12 300\$00
Praticante de salsicheiro do 3.º ano ....	24 500\$00
Praticante de salsicheiro do 2.º ano ....	22 300\$00

Praticante de salsicheiro do 1.º ano ....	20 000\$00
Caixa (mais de 20 anos).....	31 500\$00
Caixa (menos de 20 anos) .....	22 000\$00
Servente .....	31 500\$00

Estes salários entendem-se sem prejuízo do salário mínimo nacional que esteja ou venha a estar em vigor.

**ANEXO I**

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho:

Níveis	Categorias
2.1	Encarregado geral.
5.2	Oficial e salsicheiro.
6.1	Caixa de balcão.
7.1	Servente, praticante e aprendiz.

Santarém, 28 de Dezembro de 1987.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*José António Marques.*

Depositado em 27 de Janeiro de 1988, a fl. 13 do livro n.º 5, com o n.º 32/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — Este CCT entrará em vigor nos termos da lei e terá a validade mínima de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por lei, salvo quanto às tabelas

salariais, que vigorarão a partir de 1 de Fevereiro de 1988.

2 — .....
3 — .....
4 — .....
5 — .....

**CAPÍTULO VIII**  
**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

- 1 — .....
- 2 — Quando em digressão artística, a entidade patronal pagará ao trabalhador o complemento diário mínimo de 1800\$.
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Os serviços de bilheteira serão dotados de um subsídio mensal de 1500\$.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais**

**Administrativos**

Eliminação da designação «secretário estagiário» e sua substituição por «secretário-adjunto», mantendo a definição de funções:

*Secretário-adjunto.* — É o trabalhador que coadjuva o secretário no exercício das respectivas funções durante os dois primeiros anos da profissão, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

**ANEXO VIII**

**Retribuições**

Administrativos, animadores culturais, bailado, plásticos, teatro, técnicos, circo e variedades:

**Retribuições mínimas mensais**

Grupos	Categorias profissionais	Sector	Salário acordado
I	Coreógrafo ..... Coreólogo ..... Encenador ..... Mestre de bailado .....	Bailado ..... Bailado ..... Teatro ..... Bailado .....	40 550\$00
II	Actor profissional com mais de seis anos ..... Animador cultural ..... Assistente literário (dramaturgia) ..... Bailarino clássico do 3.º ano ..... Contra-regra ..... Director de palco ou cena ..... Director de montagem ..... Director de produção ..... Electricista/operador de luz-chefe ..... Iluminador ..... Maquinista-chefe ..... Massagista ..... Secretário-geral ..... Sonoplasta .....	Teatro ..... Teatro ..... Teatro ..... Bailado ..... Técnico ..... Bailado/teatro ..... Plásticos ..... Teatro ..... Técnico ..... Técnico ..... Técnico ..... Técnico ..... Administrativo ..... Técnico .....	34 750\$00
III	Actor profissional de quatro ou cinco anos ..... Aderecista ..... Artista de <i>strip-tease</i> ..... Assistente de encenação ..... Assistente de produção ..... Ajudante de maquinista ..... Artista de variedades (não cançonetista) ..... Bailarino clássico do 2.º ano ..... Cançonetista ..... Electricista/operador de luz ..... Marionetista ..... Mestre de guarda-roupa ..... Mimo ..... Ponto ..... Publicista de espectáculos ..... Travesti .....	Teatro ..... Teatro ..... Variedades ..... Teatro ..... Teatro ..... Técnico ..... Variedades ..... Bailado ..... Variedades ..... Técnico ..... Teatro ..... Técnico ..... Teatro ..... Técnico ..... Administrativos ..... Variedades .....	31 850\$00
IV	Actor profissional até três anos ..... Ajudante de contra-regra ..... Artista de circo ..... Auxiliar de director de montagem ..... Bailarino clássico do 1.º ano ..... Bailarino (ligeiro ou de folclore) ..... Chefe de montagem ..... Corista .....	Teatro ..... Técnico ..... Circo ..... Plásticos ..... Bailado ..... Bailado ..... Circo ..... Bailado .....	28 950\$00

Grupos	Categorias profissionais	Sector	Salário acordado
IV	Costureira-chefe ..... Disco-jockey ..... Fadista ..... Operador de som ..... Projeccionista ..... Secretário .....	Técnico ..... Técnico ..... Variedades ..... Técnico ..... Técnico ..... Administrativo .....	28 950\$00
V	Ajudante de montagem ..... Avisador ..... Bilheteiro(a) ..... Costureira ..... Estagiário com 25 anos ou mais ..... Fiel ..... Fiscal ..... Guarda da noite ..... Maquinista praticante com 25 anos ou mais ..... Porteiro ..... Secretário-adjunto ..... Zeladora de guarda-roupa .....	Circo ..... Administrativo ..... Administrativo ..... Técnico ..... Comum ..... Administrativo ..... Administrativo ..... Administrativo ..... Técnico ..... Administrativo ..... Administrativo ..... Técnico .....	27 800\$00
VI	Arrumador ..... Auxiliar de camarim ..... Auxiliar (electricista/contra-regra/maquinista/operador de som/luz) ..... Auxiliar de sala ..... Bilheteiro(a) ajudante ..... Empregado de limpeza ..... Porteiro de sala de espectáculos .....	Administrativo ..... Técnico ..... Técnico ..... Administrativo ..... Administrativo ..... Administrativo ..... Administrativo .....	27 200\$00
VII	Estagiário com menos de 18 anos .....	Comum .....	20 400\$00

#### Notas

1 — Os estagiários, a admitir, com idade compreendida entre os 18 e 24 anos, auferirão a remuneração mínima mensal de 80 % do salário mínimo nacional.

2 — Os trabalhadores estagiários que à entrada em vigor da presente revisão do CCT/espectáculos já se encontrem enquadrados nos grupos definidos antes desta revisão manterão o referido enquadramento.

#### Retribuições mínimas por espectáculo

- 1 — .....  
2 — .....

#### Administrativos:

Fiscal — 470\$;  
Arrumador, porteiro ou auxiliar de sala — 440\$.

#### Bailado folclórico:

Bailarino — 690\$ por actuação que obrigue a uma presença de três horas diárias no local de trabalho e 240\$ por cada hora a mais;  
Bailarino estagiário — 400\$ por cada actuação que obrigue a uma presença de três horas diárias no local de trabalho e 170\$ por cada hora a mais.

#### Circo:

- a) Conjuntos de dois elementos — 600\$ cada um;  
b) Conjuntos de três a cinco elementos — 500\$ cada um;  
c) Conjuntos de seis ou mais elementos — 450\$ cada um;  
d) Moço de pista:  
Por dia ou duas sessões — 450\$;  
Por uma sessão — 350\$.

#### Teatro:

- a) Figurante, se não fala, por espectáculo — 440\$;  
b) Figurante, se tiver que dizer até um mínimo de doze palavras — 500\$.

#### Técnicos:

- a) .....  
Teatro declamado — 420\$;  
Teatro musicado ou de revista — 450\$;  
b) .....  
Teatro declamado — 380\$;  
Teatro musicado ou de revista — 420\$.

#### Auxiliares de camarim:

- a) .....  
Teatro declamado — 270\$;  
Teatro musicado ou de revista — 330\$;  
b) .....  
Teatro declamado — 250\$;  
Teatro musicado — 300\$.

**Notas:**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Variedades:**

- a) Quando o artista profissional de variedades (fadista, cançonetista ou artista de variedades não cançonetista) for contratado para actuar num só espectáculo isolado, a remuneração mínima será de 4500\$;
- b) Para os estagiários que actuem nas condições previstas no número precedente a remuneração mínima será de 2400\$.

**Retribuições mínimas por tarefa**

Bailado — Coreógrafo, coreólogo, mestre de bailado, pelo trabalho por um bailado — 60 000\$.

Plásticos de espectáculos:

Aderecista (tarefa):

Retribuição a fixar de acordo com o número e natureza dos adereços;

Dia — 1430\$.

Cenógrafo — 9000\$;

Figurista — 1900\$.

**Maquetista:**

Cartão pintado — 5400\$;

Maqueta — 27 000\$;

Por cada dia de assistência (pintada ou construída) — 1430\$.

**Teatro:**

Assistente literário.

Encenador (pela encenação) — 60 000\$.

Técnicos:

Iluminador ou sonoplasta — 36 000\$.

**Pela CNS:**

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

(Assinaturas ilegíveis.)

**Pela CNP:**

Pela Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 28 de Janeiro de 1988, a fl. 13 do livro n.º 5, com o n.º 34/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.<sup>da</sup>, e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros (excursões marítimas turísticas)**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

Este ACT, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, as empresas signatárias que exercem a actividade de excursões turísticas marítimas na área de jurisdição das capitânias dos portos de registos das embarcações e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representado pelo sindicato signatário.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — A vigência deste ACT será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.

3 — O presente ACT no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos

a partir de 1 de Agosto de 1987 e terá a duração de doze meses.

4 — A denúncia deste ACT pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente vinte e dez meses, conforme as situações previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Decorridos os prazos fixados para a denúncia esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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

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

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo fixado no número anterior.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **SECÇÃO I**

##### **Condições gerais**

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Registo de desemprego**

1 — As empresas obrigam-se, sempre que tenham de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados do sindicato outorgante, no entanto é da inteira responsabilidade das empresas e só destas a admissão de pessoal desde que este satisfaça as condições de admissão.

2 — Para efeito do n.º 1 desta cláusula, o sindicato outorgante obriga-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desempregados.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Condições de admissão — Idade mínima**

Só podem ser admitidos ao serviço das empresas signatárias, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

###### **Cláusula 5.ª**

###### **Condições de admissão — Habilitações mínimas**

Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e ou carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

###### **Cláusula 6.ª**

###### **Contratos a prazo**

Os contratos a prazo a celebrar pelas empresas ficam sujeitos às disposições da lei geral.

## **Cláusula 7.ª**

### **Período experimental**

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

## **Cláusula 8.ª**

### **Substituições temporárias**

Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

## **CAPÍTULO III**

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

#### **Cláusula 9.ª**

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

1 — É proibido às entidades patronais:

- 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, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- g) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo as que habitualmente são executadas neste tipo de actividade;
- h) Dar ordem aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviços, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT e na lei.



## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 22.<sup>a</sup>;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpas as embarcações, quer no interior, quer no exterior;
- n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;
- o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço, sem prévia autorização do superior hierárquico, dentro do período de prestação de trabalho.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Deveres das empresas

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem além da categoria a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo os que habitualmente são executados nesse tipo de actividade;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais dentro dos limites previstos na lei;
- i) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esse profissionais dispensados dos prolongamentos de horários de trabalho;
- j) Permitir a fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa;
- l) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- m) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- n) Em matéria de acidentes de trabalho a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais em vigor;
- o) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale postal, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitem.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2:

- a) O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessário a respectiva prorrogação por mais vinte dias;
- b) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de três dias úteis;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;
- f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo 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.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 16.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Indemnização por danos e prejuízos

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;

- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na alínea i), da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até uma ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de um ano as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo com a devida fundamentação, no prazo de dez dias, no máximo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês ou subsídio de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento ou retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

2 — Só com acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento de onde conste o nome completo, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que a integram, bem como das importâncias relativas ao trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 48 horas semanais.

2 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho

O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalhos em dias de descanso e feriados

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal ou feriados terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos 30 dias úteis imediatos ao da prestação seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo de remuneração de 100%.

3 — As folgas previstas no n.º 1 poderão ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e que será pago com um acréscimo de 25%.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25% da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Refeições em serviço

A empresa concederá a cada trabalhador uma refeição idêntica à fornecida a todos os excursionistas, nos dias em que a embarcação preste serviço.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho extraordinário

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento, visado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho extraordinário

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

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

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Limite de trabalho extraordinário

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 160 horas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50%.

2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e reduções de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

## CAPÍTULO VII

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a 30 dias de férias.

2 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base.

4 — A retribuição e subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Indisponibilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Fixação e acumulação de férias**

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias 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 acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou 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 do ano ante-

rior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas e interpoladas**

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Escolha da época de férias**

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — As entidades patronais remeterão ao sindicato, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa de onde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas ao sindicato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Alteração da época de férias**

1 — As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Interrupção por doença**

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomarà de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador a título de indemnização o quintúplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas autorizadas

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XI.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Caso de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) As dadas por altura do casamento, até seis dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

- I — Três dias por pais, filhos, adoptados, adoptantes, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;
- II — Um dia por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastrós, madrastras, tios e cunhados;
- III — Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;

- c) Três dias por nascimento de filhos;
- d) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;
- e) Os dias necessários à prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas, ou em vez do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de 48 horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

### CAPÍTULO IX

#### Doenças, previdência e abono de família

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Contribuição para a previdência

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições

de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## **CAPÍTULO X**

### **Feriados**

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Feriados obrigatórios**

São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da sede da empresa.

## **CAPÍTULO XI**

### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar**

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão por impedimento do trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, 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 a previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I, quando a densidade de quadros.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Termo do impedimento do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para

retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Serviço militar**

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

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

A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Encerramento da empresa ou dependência**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre os despedimentos colectivos.

5 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista na lei.

6 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina de encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

## **CAPÍTULO XII**

### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

#### **Pagamento do mês da cessação**

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Trabalho de mulheres e menores**

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Direitos especiais**

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 55.<sup>a</sup> e 56.<sup>a</sup>, se findo aquele período não estiverem em condições de retomar o trabalho;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

4 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos na alínea c) do n.º 1 cessa nos

casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores incorporações de empresas**

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Garantias diversas**

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderão resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Aplicabilidade do contrato**

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

## **ANEXO I**

### **SECÇÃO I**

#### **Trabalhadores das excursões turísticas/marítimas**

Mestre do tráfego local.

Marinheiro do tráfego local.

##### **Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes.

##### **Definição de funções**

**Mestre do tráfego local.** — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço, bem como todos os serviços que habitualmente são executados neste tipo de actividade.

**Marinheiro do tráfego local.** — O trabalhador que executa as tarefas de limpeza e manutenção da embarcação, bem como todos os serviços que habitualmente se exercem neste tipo de actividade.



## ANEXO II

### Tabela salarial

- 1 — Mestre do tráfego local — 35 250\$.
- 2 — Marinheiro do tráfego local — 26 750\$.

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Deve-se proceder, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Iluminação

#### Artigo 3.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

#### Artigo 5.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Água potável

#### Artigo 7.º

1 — A água potável que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável

vel não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 8.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Lavabos

#### Artigo 9.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 10.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 11.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 12.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e para mulheres.

#### Assentos

#### Artigo 13.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 14.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Vestíários

#### Artigo 15.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 16.º

Os vestuários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 17.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução das suas tarefas.

#### Artigo 18.º

Devem ser separados os vestuários para homens e para mulheres.

#### Primeiros socorros

#### Artigo 19.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 20.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condição de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### Artigo 21.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de 20 000\$, por trabalhador sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

3 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical, delegado ou médico da empresa o entendam conveniente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros:

*Armando Fabricio Dorez.*

Pela VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela COSTOMAR — Camping Internacional de Turismo, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela ARGARVESOL — Empreendimentos Turísticos, S. A. R. L:

Pela Jorge Lagos:

Pela GUADITUR — R. J. Rodrigues, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela TRANSGUADIANA — Transportes Fluviais de Turismo, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 1 de Fevereiro de 1988, a fl. 14 do livro n.º 5, com o n.º 38/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### **AE entre a Companhia Aveirense de Moagens, S. A. R. L., e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas — Alteração salarial e outras**

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — A tabela salarial, anexo III e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1987.

- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

8 — .....  
 9 — .....  
 10 — .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições previstas no anexo III será acrescida uma diuturnidade no valor de 1900\$ mensais, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a um subsídio de refeição no valor de 175\$ por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

#### ANEXO I

##### Definição de funções

São criadas as seguintes categorias profissionais:

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

**Auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

São consideradas extintas as seguintes categorias:

Porteiro;  
 Guarda.

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico de fabrico de moagem .....	50 500\$00
II	Condutor de descasque .....	44 500\$00
III	Ajudante técnico de fabrico de moagem Ajudante de condutor de descasque ... Fiel de armazém .....	40 500\$00
IV	Motorista de pesados .....	39 250\$00
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Condutor de máquinas de descasque de arroz.	
	Condutor de silos .....	
V	Ensacador .....	37 750\$00
	Auxiliar de laboração .....	
VI	Distribuidor .....	36 750\$00
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Auxiliar de armazém .....	31 000\$00
VIII	Empacotadeira .....	27 250\$00
	Costureira .....	

Pela Companhia Aveirense de Moagens, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

Luís António de Oliveira Lemos.

Depositado em 28 de Janeiro de 1988, a fl. 14 do livro n.º 5, com o n.º 35/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

#### AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outros — Alteração salarial e outra

Revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do AE celebrado entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, e os Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros, dos

Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal e dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante Aeronavegação e Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29

de Dezembro de 1985, última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987:

**Cláusula 44.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — A Empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 260\$ por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

01 — Encarregado geral de exploração	64 450\$00
1 — Fiscal .....	43 900\$00
2 — Mestre do tráfego local .....	43 900\$00
3 — Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local .....	43 000\$00
4 — Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local .....	39 600\$00
5 — Maquinista prático de 1.ª classe	43 900\$00

6 — Maquinista prático de 2.ª classe	43 300\$00
7 — Maquinista prático de 3.ª classe	43 000\$00
8 — Bilheteiro .....	43 000\$00
9 — Revisor .....	40 000\$00
10 — Ajudante de maquinista .....	39 600\$00

*Nota.* — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição acordados terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

**Almada, 14 de Janeiro de 1988.**

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros:

*Armando Fabrício.*

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

*Armando Fabrício.*

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.da:

(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 1 de Fevereiro de 1988, a fl. 14 do livro n.º 5, com o n.º 37/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Deliberação da comissão paritária.**

Aos 22 dias do mês de Dezembro de 1987, a comissão paritária, constituída nos termos da cláusula 80.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1983, deliberou, por unanimidade, fixar, a partir do 1 de Novembro de 1987, o valor do reembolso dos custos directos pela utilização em serviço de viatura própria do trabalhador, previsto no n.º 6 do anexo V do referido CCT em 23\$ por quilómetro percorrido.

**Porto, 22 de Dezembro de 1987.**

Pela Associação Patronal:

*José António Garcia Braga da Cruz.*  
*António Barbosa da Silva.*

Pela Associação Sindical:

*Ilídio Augusto Baptista Mariz Rodrigues.*  
*João Carlos da Silva Teixeira Lopes.*

Depositado em 28 de Janeiro de 1988, a fl. 14 do livro n.º 5, com o n.º 36/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1988, veio publicado o CCT mencionado em título, o qual enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária rectificação.

Assim, a p. 9 da citada publicação onde se lê:

**TABELA A**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	67 200\$00
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	63 300\$00

deve ler-se:

**TABELA A**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	67 100\$00
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	63 400\$00