

Boletim do Trabalho e Emprego

32

1.ª SÉRIE

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

Preço 220\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 54	N.º 32	P. 1379-1466	29 - AGOSTO - 1987
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1381
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	1381
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora)....	1382
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	1383
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1383
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. de Construção, Madeiras e Mármore	1383
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Braga e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	1384
— Aviso para PE da alteração salarial aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	1384
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	1384
— Aviso para PE da alteração salarial aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	1385
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	1385
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	1385
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	1386
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	1386
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre aquela associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1386

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	1387
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre Agências Funerárias do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto	1387
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre aquela associação patronal e a mesma federação sindical e outros e ainda do CCT entre a Assoc. de Hotéis Centro/Sul de Portugal e o Sind. Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e respectivas alterações entre a mesma associação patronal e a mesma associação sindical e outra	1387
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	1388
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outra e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação, Turismo e outra	1388

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outra e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outra — Alteração salarial e outras	1389
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial	1393
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial	1394
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (distritos do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra	1394
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (distritos do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra	1396
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	1397
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1398
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1402
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra	1408
— AE entre a AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Álcool e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras	1409
— AE entre a AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Álcool, E. P., e o SETAA — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas e outra	1437
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros e outros — Alteração salarial e outra	1462
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra	1463
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e o Sind. de Electricistas do Dist. de Setúbal — Alteração salarial e outra	1464
— Acordo de adesão entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. Nacional dos Motoristas ao AE entre aquela empresa e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	1464
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Constituição da comissão paritária	1465
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira e o Sind. dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Dist. de Lisboa e outros — Integração em níveis de qualificação	1465
— AE entre a PESCRUL — Sociedade de Pesca de Crustáceos, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Integração em níveis de qualificação	1465
— AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Integração em níveis de qualificação	1466

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1987, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que as suas disposições abrangem apenas entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores aos quais as referidas disposições se não aplicam por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector de actividade na área da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1987, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e

outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1987, são tornadas extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 13 de Agosto de 1987. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1987, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que as suas disposições abrangem apenas entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência no distrito de Évora de entidades patronais e trabalhadores aos quais as referidas disposições se não aplicam por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformizar as condições de trabalho deste sector de actividade em todo o distrito de Évora;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1987, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do

Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1987, são tornadas extensivas no distrito de Évora às relações de trabalho entre entidades patronais, cooperativas de consumo e cooperativas retalhistas do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção e as relações de trabalho entre entidades patronais

do referido sector económico representadas pela associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 13 de Agosto de 1987. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Jorge Manuel Águas da Ponte Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1987, foi publicada a alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora).

Considerando que a alteração salarial ao mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias naquele previstas, umas e outras filiadas nas associações outorgantes;

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

Considerando a existência de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas não inscritos no sindicato representado pela federação signatária;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1987, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Agricultura e do Emprego e Formação Profissional, ao abrigo do n.º 1 do ar-

tigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1987, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação outorgante que no distrito de Évora 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 filiados no sindicato representado pela federação outorgante e por entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Junho de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em três prestações mensais.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Trabalho e Segurança Social, 13 de Agosto de 1987. — O Secretário de Estado da Agricultura, *Joaquim António Rosado Gusmão*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

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 Porto e outros e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1987, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos concelhos do Porto, Póvoa de Varzim, Baião, Lousada, Paços de Ferreira, Vila do Conde e Santo Tirso, prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias 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 filiados no sindicato outorgante.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa do Sind. dos Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a actividade de garagens, estações de serviço, parque de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. de Construção, Madeiras e Mármore

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade de extracção e transformação de granito no local de extracção nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Braga e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

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 Braga e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1987, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no distrito de Braga 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 filiados no sindicato outorgante.

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 aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCTs mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26 e 31, de 15 de Julho e 22 de Agosto de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) Nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu não se aplicará a extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

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 está em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Arouca, Aveiro, Castelo de Paiva, Espinho, Estarreja, Feira, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira e Sever do Vouga, do distrito de Aveiro, Vila Nova de Gaia, Gondomar, Marco de Canaveses, Amarante, Valongo, Matosinhos, Maia, Paredes, Felgueiras e Penafiel, do distrito do Porto, Monção e Melgaço, do distrito de Viana do Castelo, e no distrito de Bragança prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias 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 filiados no sindicato outorgante.

O CCT acima referido será ainda tornado aplicável às relações de trabalho existentes no concelho de Vale de Cambra (distrito de Aveiro), entre entidades patronais que prossigam a actividades regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas.

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 aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractica, Energia e Química.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE dos CCTs mencionados em título, publicados respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações ao CCT
entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins
e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, tornará a convenção aplicável:

- a) Às entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, no território do continente, exerçam como actividade única ou predominante a indústria de mármore, granitos e rochas similares ou indústrias afins, com exclusão das que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a extracção e transformação de granito no local de extracção (CAE 2901.5.0) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais
de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio), nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCTs mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva mencionada em epígrafe e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação outorgante prossigam na área da convenção a actividade económica por ela regulada (Agências de Viagem e Turismo) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre aquela associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE das alterações convencionais mencionadas em título, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1987, e 32, de 29 de Agosto de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará as referidas alterações convencionais aplicáveis na área das mesmas, a todas as entidades patronais do sector económico abrangido, não filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritas nas associações sindicais celebrantes e ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas, que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho já abrangidas pela portaria de extensão dos CCTs entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1987.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre Agências Funerárias do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto

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 PE da convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais que, não tendo outorgado a convenção, prossigam, no distrito do Porto, a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas;
- 2) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais outorgantes do ACT, não filiados no sindicato signatário.

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

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre aquela associação patronal e a mesma federação sindical e outros e ainda do CCT entre a Assoc. de Hotéis Centro/Sul de Portugal e o Sind. Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e respectivas alterações entre a mesma associação patronal e a mesma associação sindical e outra.

1 — Na área definida pelos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa, e Santarém — com excepção do concelho de Vila Nova de Ourém — estão em vigor as seguintes convenções colectivas de trabalho:

- a) CCT, entre a Associação dos Hotéis de Portugal e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37/83), revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1987);
- b) CCT, entre a Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e o Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, com revisão outorgada também pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1987);

c) CCT, entre a Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo — CCTs publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33/81, com revisão ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48/84, tendo sido objecto de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.ºs 43, de 21 de Novembro de 1981, e 13, de 8 de Abril de 1986.

2 — A pulverização de regulamentação convencional que nesta situação decorre tanto pelo lado do associativismo sindical como pelo lado do associativismo patronal é geradora de dificuldades acrescidas na definição do estatuto colectivo aplicável aos trabalhadores e entidades patronais não representadas associativamente.

3 — Por outro lado, deve o Ministério do Trabalho e Segurança Social manter uma posição de independência e equidistância não devendo adoptar qualquer solução administrativa que possa ressaltar em favorecimento de qualquer dos instrumentos em confronto, face aos demais.

4 — Nestas condições, e 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 eventual extensão das convenções mencionadas no n.º 1, alíneas a) e b) na área indicada, em situação de concorrência entre si e também com as convenções mencionadas na alínea c) — que não serão prevalecentes — a ser dirimida com a aplicação dos mecanismos do artigo 14.º do mencionado diploma.

5 — A extensão em estudo não afectará a aplicação imediata da regulamentação colectiva específica nos casos em que exista e destina-se a abranger as relações de trabalho mantidas por entidades patronais não associadas mas que o possam ser e as relações de trabalho mantidas por entidades patronais com trabalhadores, ao seu serviço das profissões e categorias previstas, não filiados sindicalmente.

6 — Os interessados poderão, nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste Aviso.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE dos CCTs mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1987.

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

- a) A todas as entidades patronais que no distrito de Faro prossigam as actividades abrangidas pelas convenções e que não se encontrem filiadas na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas nas convenções;
- b) Aos trabalhadores das profissões e categorias previstas nas convenções sem filiação sindical que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outra e o SINDHAT — Sínd. Democrático da Hotelaria, Alimentação, Turismo 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 neste Ministério a eventual extensão da alteração, mencionada em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a alteração extensiva, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção, bem como às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, poderão os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outra e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outra Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Âmbito e vigência

A presente alteração ao CCT para os restaurantes e similares obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987 até 31 de Dezembro de 1987.

Cláusula 2.^a

Área

1 — A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A representação da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares nesta convenção circunscreve-se aos distritos de Beja, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Castelo Branco, Évora, Faro e Leiria.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo A:

- Casinos.
- Restaurantes e similares de luxo.
- Clubes de 1.^a classe.
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras).

Grupo B:

- Restaurantes e similares de 1.^a classe.
- Clubes de 2.^a classe.
- Parques de campismo de 4 estrelas.

Grupo C:

- Restaurantes e similares de 2.^a classe.
- Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas.

Grupo D:

- Restaurantes e similares de 3.^a classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo.
- Cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua clas-

sificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo D, não empreguem mais de cinco trabalhadores, considerando-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferiram uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4 recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Aos trabalhadores das salas de bingo serão aplicáveis as tabelas salariais do anexo I, consoante o número de lugares.

Cláusula 41.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 2300\$ mensais, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 42.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os tesoureiros e os cobradores têm

direito a um subsídio mensal de 2000\$, para falhas, enquanto desempenham efectivamente essas funções.

Cláusula 51.^a

Retribuição mínima dos «extras»

1 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras» serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa	2550\$00
Chefe de <i>barman</i>	2550\$00
Chefe de pasteleiro	2550\$00
Chefe de cozinha	2550\$00
Primeiro-cozinheiro	2250\$00
Primeiro-pasteleiro	2250\$00
Empregado de mesa e bar	2000\$00
Quaisquer outros profissionais	2000\$00

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 55.^a

Direito à alimentação

1 —

2 —

3 — Nos estabelecimentos e secções contemplados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula que à data de entrada em vigor deste CCT agora em revisão não forneciam alimentação em espécie ao seu pessoal a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição pelo equivalente pecuniário de 4050\$.

4 — Para os estabelecimentos não incluídos nos números anteriores desta cláusula será pago em numérico o montante de 4050\$.

5 —

6 —

7 —

8 — Para todos os efeitos deste contrato, além dos consignados nesta cláusula, o valor completo de alimentação completa é computado em 2000\$.

Cláusula 59.^a

Valor pecuniário da alimentação

As refeições que, por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes:

Valor das refeições avulsas fornecidas:

a) Pequeno-almoço — 40\$;

b) Ceia simples — 80\$;

c) Almoço, jantar ou ceia completa — 190\$.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e demais estabelecimentos similares

NÍVEIS	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI	58 500\$00	55 250\$00	53 900\$00	46 850\$00	46 350\$00
X	48 200\$00	46 350\$00	45 100\$00	38 050\$00	37 250\$00
IX	43 800\$00	42 400\$00	40 400\$00	34 550\$00	34 000\$00
VIII	39 700\$00	38 600\$00	37 500\$00	31 500\$00	31 150\$00
VII	36 300\$00	36 050\$00	34 000\$00	29 150\$00	28 450\$00
VI	32 350\$00	31 650\$00	30 600\$00	26 000\$00	25 650\$00
V	29 850\$00	29 000\$00	27 650\$00	23 850\$00	23 450\$00
IV	27 300\$00	26 600\$00	25 650\$00	23 150\$00	22 650\$00
III	22 750\$00	22 650\$00	21 500\$00	20 250\$00	19 900\$00
II	19 350\$00	18 950\$00	18 050\$00	16 950\$00	16 650\$00
I	15 500\$00	15 450\$00	14 750\$00	13 700\$00	13 300\$00

Notas à tabela

1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.

2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.^a classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.

3 — O chefe-mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.

4 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numérico, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

5 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.

6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remunerações igualados ao nível respectivo.

7 — A idade mínima de admissão para as secções de copa e limpeza é de 18 anos.

8 — Os retroactivos poderão ser pagos em quatro prestações iguais, mensais e sucessivas, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente convenção, desde que o pagamento total imediato não se mostre possível para as empresas.

ANEXO V

Enquadramento profissional

Nível XI:

Director de restaurante.
Chefe de cozinha.
Analista de informática.
Assistente de direcção.
Director artístico.
Director comercial.
Director de produção (*food and beeverage*).
Director de serviços administrativos.
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe mestre pasteleiro.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Chefe de departamento, divisão e de serviços.
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.
Chefe de pessoal.
Contabilista.
Desenhador projectista.
Programador de informática.

Nível IX:

Chefe de *barman*.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de controlo.
Chefe de mesa.
Chefe de *snack*.
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado (restaurante e similares).
Encarregado (cantinas e refeitórios).
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.
Chefe de secção (escritório).
Desenhador com seis ou mais anos.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado de electricista.
Encarregado fogueiro.
Encarregado metalúrgico.
Guarda-livros.
Medidor orçamentista coordenador.
Programador mecanográfico.
Tesoureiro.

Nível VIII:

Chefe de balcão.
Escanção.
Pasteleiro de 1.^a
Subchefe de mesa.
Caixa.
Controlador.
Chefe de *bowling*.
Chefe de equipa (construção civil, de electricista ou de metalúrgicos).
Correspondente em línguas estrangeiras.
Educadora de infância coordenadora.
Enfermeiro.
Encarregado de telefones.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Mestre (marítimo).

Medidor de orçamentos com seis ou mais anos.
Monitor de animação e desportos.
Operador de computador.
Operador mecanográfico.
Primeiro-escriturário.
Secretário de direcção.

Nível VII:

Barman/barmaid de 1.^a
Chefe de geladaria.
Chefe de cafetaria.
Chefe de *self-service*.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de balcão de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack* de 1.^a
Governanta de rouparia e ou lavandaria.
Oficial cortador.
Pasteleiro de 2.^a
Ajudante de guarda-livros.
Amassador.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro em geral de 1.^a
Cobrador.
Desenhador entre três e seis anos.
Educadora de infância.
Encarregado de parque de campismo.
Estagiário operador de computador.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Estofador de 1.^a
Estucador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fogueiro de 1.^a
Forneiro.
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de frios ou ar condicionado de 1.^a
Medidor orçamentista entre três e seis anos.
Motorista.
Oficial electricista.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de registo de dados.
Operador de *telex*.
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Segundo-escriturário.
Telefonista de 1.^a

Nível VI:

Barman/barmaid de 2.^a
Cafeteiro.
Cavista.
Chefe de copa.
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Disck-jockey.
Empregado de balcão de 2.^a
Empregado de *bowling*.
Empregado de gelados.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de mesa/balcão de *self-service* com dois ou mais anos.
Empregado de *snack* de 2.^a
Florista.
Marcador de jogos.

Pasteleiro de 3.^a
 Aspirante-amassador.
 Aspirante de forneiro.
 Assador/grelhador.
 Auxiliar de educação.
 Banheiro-nadador/salvador.
 Caixa de balcão (comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro em geral de 2.^a
 Conferente (comércio).
 Desenhador até três anos.
 Empregado de armazém.
 Encarregado de jardim.
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estocador de 2.^a
 Fogueiro de 2.^a
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Manipulador-ajudante.
 Ajudante de padaria.
 Massagista de estética.
 Mecânico de frios ou ar condicionado de 2.^a
 Medidor orçamentista até três anos.
 Operário polivalente.
 Operário de máquinas auxiliares.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pré-oficial electricista.
 Telefonista de 2.^a
 Terceiro-escriturário.
 Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:

Bagageiro com três ou mais anos.
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* até dois anos.
 Engomador/controlador.
 Encarregado de limpeza.
 Encarregado de vigilantes.
 Estagiário de *barman* com mais de um ano (3).
 Estagiário de controlador com mais de um ano (3).
 Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos (3).
 Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos (3).
 Jardineiro.
 Ajudante de despenseiro ou de cavista.
 Ajudante de electricista.
 Ajudante de motorista.
 Bilheteiro.
 Caixeiro de 3.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda de parque de campismo.

Operador heliográfico do 2.^o ano.
 Tirocinante técnico de desenho do 2.^o ano.
 Vigia de bordo.
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

Nível IV:

Copeiro com dois ou mais anos.
 Costureira.
 Empregada de limpeza.
 Empregada de refeitório.
 Engomador.
 Engraxador.
 Estagiário de *barman* do 1.^o ano (3).
 Estagiário controlador do 1.^o ano (3).
 Estagiário cozinheiro até dois anos.
 Estagiário de hotelaria, restaurantes e similares até um ano (3).
 Estagiário de pasteleiro até dois anos (3).
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
 Porteiro de serviço.
 Roupeiro.
 Vigilante.
 Caixeiro-ajudante.
 Chegador do 3.^o ano.
 Empregado de balneários.
 Estagiário-escriturário do 2.^o ano.
 Lavador.
 Tirocinante técnico de desenho do 1.^o ano.

Nível III:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com 18 ou mais anos do 2.^o ano (2).
 Copeiro até dois anos.
 Mandarete com 18 ou mais anos.
 Caixeiro praticante.
 Chegador de 2.^o ano.
 Dactilógrafo do 1.^o ano.
 Estagiário-escriturário do 1.^o ano.
 Guarda de lavabos.
 Guarda de vestiário.
 Moço de terra.
 Praticante de armazém.
 Praticante de metalúrgico.

Nível II:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com 18 ou mais anos do 1.^o ano (2).
 Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos do 2.^o ano (1).
 Chegador do 1.^o ano.
 Praticante de banheiro-nadador/salvador.

Nível I:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos do 1.^o ano (1).
 Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO VI

Tabola de remuneração mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para os trabalhadores das salas de bingo

Níveis	Categorias	Sala com 500 ou + lugares	Sala de 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A	Chefe de sala	108 540\$00	85 280\$00	69 780\$00

Níveis	Categorias	Sala com 500 ou + lugares	Sala de 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
B	Subchefe de sala	77 530\$00	66 730\$00	54 270\$00
C	Técnico de electrónica	74 480\$00	63 610\$00	51 220\$00
D	Caixa	54 270\$00	45 000\$00	40 360\$00
E	Caixa auxiliar volante-controlador de entradas	46 520\$00	40 360\$00	32 600\$00
F	Contínuo	40 360\$00	37 240\$00	27 960\$00
	Porteiro			

A presente tabela vigorará de 1 de Janeiro de 1987 a 31 de Dezembro de 1987.

Lisboa, 8 de Junho de 1987.

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

*António Correia Oliveira,
José Fernando Nunes Barata.*

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Depositado em 24 de Agosto de 1987, a fl. 190 do livro n.º 4, com o n.º 311/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial

Cláusula única

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, 15, de 22 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 25, de 8 de Julho de 1982, 26, de 15 de Julho de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 30, de 15 de Agosto de 1985, e 31, de 22 de Agosto de 1986, dá nova redacção à cláusula seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência e processo de denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1987.

ANEXO II

Nível	Categoria profissional	Tabela A	Tabela B
I	Chefe de vendas	52 700\$00	50 300\$00
II	Inspector de vendas	47 900\$00	46 150\$00
III	Prospector de vendas e vendedor (sem comissões)	44 600\$00	43 100\$00
IV	Demonstrador	41 300\$00	39 100\$00
V	Vendedor (com comissões) ...	32 750\$00	30 750\$00

Porto, 31 de Julho de 1987.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 305/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos
Alteração salarial

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões de confeitaria e conservação de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros ou similares sediados nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, e, por outro, os trabalhadores das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e alteração

5 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Junho de 1987.

ANEXO I

Tabela salarial

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre	43 600\$00	39 200\$00
Oficial de 1. ^a	39 200\$00	34 200\$00
Oficial de 2. ^a	35 700\$00	30 500\$00
Oficial de 3. ^a	31 800\$00	29 000\$00
Auxiliar de fabrico	27 100\$00	25 500\$00
Aspirante	23 200\$00	21 600\$00
Aspirante menor de 18 anos	19 500\$00	17 800\$00

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Serviços complementares de fabrico:		
Encarregado(a)	30 400\$00	29 500\$00
Operário(a) de 1. ^a	28 100\$00	27 200\$00
Operário(a) de 2. ^a	27 100\$00	25 250\$00
Auxiliar de serviços complementares	25 500\$00	25 200\$00
Aprendiz	22 400\$00	21 500\$00
Aprendiz menor de 18 anos	18 000\$00	16 100\$00

Lisboa, 20 de Julho de 1987.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 6 de Agosto de 1987. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 18 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 304/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (distritos do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas de moagens dos distritos do Porto e Aveiro, representadas pela Associação dos Industriais de Moagem, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço naqueles distri-

tos, representados pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia do contrato

2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1987, tendo efeitos aplicativos no subsídio de férias já recebido ou a receber no corrente ano.

3 —

4 —

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

1 —

2 —

3 —

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 150\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

5 —

6 —

Cláusula 52.^a

Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15/76, 46/77, 10/79, 16/80, 19/81, 22/82, 26/83, 32/85 e 32/86.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório	61 000\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Técnico de contas Contabilista	59 200\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros	56 850\$00
IV	Programador Correspondente em línguas estrangeiras...	52 800\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Ajudante de guarda-livros..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	49 100\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador	49 100\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a	46 450\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a	44 250\$00
VIII	Contínuo de 1. ^a	35 100\$00
IX	Estagiário para profissionais de escritório, operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e dactilógrafo ...	35 100\$00
X	Porteiro Guarda Contínuo de 2. ^a	31 350\$00
XI	Servente de limpeza	28 200\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	22 400\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	18 300\$00

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagens:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços declara que os sindicatos que têm trabalhadores do contrato a que esta declaração se refere são os seguintes:

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 31 de Junho de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 188 do livro n.º 4, com o n.º 302/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (distritos do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas de moagens dos distritos do Porto e Aveiro, representadas pela Associação dos Industriais de Moagens, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço naqueles distritos, representados pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia do contrato

1 —

2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1987, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

1 —

2 —

3 —

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 150\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

5 —

6 —

Cláusula 52.^a

Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração, constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 15/76, 46/77, 10/79, 16/80, 19/81, 22/82, 26/83, 32/85 e 32/86.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório	61 000\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro	59 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
II	Técnico de contas Contabilista	59 200\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros	56 850\$00
IV	Programador Correspondente em línguas estrangeiras...	52 800\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador	49 100\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a	46 450\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a	44 250\$00
VIII	Contínuo de 1. ^a	35 100\$00
IX	Estagiário para profissionais de escritório, operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e dactilógrafo ...	35 100\$00
X	Porteiro Guarda Contínuo de 2. ^a	31 350\$00
XI	Servente de limpeza	28 200\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	22 400\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	18 300\$00

Porto, 29 de Junho de 1987.

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

António Bernardo Mesquita.

Pela Associação dos Industriais de Moagens:

(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 dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado des-

ta Federação, autenticado com o selo branco em uso.

Porto, 1 de Agosto de 1987. — Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, *José Brito*.

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 188 do livro n.º 4, com o n.º 303/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

Revisão da convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, com as alterações constantes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1983, 30, de 15 de Agosto de 1984, 30, de 15 de Agosto de 1985, e 32, de 29 de Agosto de 1986.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1987.

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.ª

Retribuições mínimas mensais

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8:

1.º Trabalhadores administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório:

- a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 1200\$ de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático;
- b) *(Sem alteração);*

2.º Trabalhadores da manipulação de pescado e restantes categorias profissionais:

- a) Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de 1300\$, até ao limite de quatro;
- b) *(Sem alteração);*

3.º *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 35.ª

Deslocações

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do

pagamento dos transportes, ao pagamento das seguintes quantias:

- a) Pequeno-almoço — 135\$;
- b) Almoço ou jantar — 540\$;
- c) Ceia — 240\$;
- d) Dormida, contra a apresentação de documentos.

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2 desta cláusula, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 5000\$.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Remunerações
1.....	48 000\$00
2.....	44 600\$00
3.....	41 400\$00
4.....	39 100\$00
5.....	37 000\$00
6.....	34 600\$00
7.....	33 600\$00
8.....	33 300\$00
9.....	31 500\$00
10.....	29 500\$00
11.....	26 900\$00
12.....	21 800\$00
13.....	20 800\$00
14.....	17 400\$00

a) (Sem alteração.)

b) (Sem alteração.)

ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 2000\$ de abono mensal para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 1300\$ mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções nas câmaras frigoríficas ou que habitualmente ali se deslocam têm direito a um subsídio mensal no valor de 2000\$.

4 — (Sem alteração.)

Porto, 1 de Junho de 1987.

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

António Bernardo Mesquita.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(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, autenticada com o selo branco em uso.

Porto, 26 de Junho de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 188 do livro n.º 4, com o n.º 299/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;

ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel, .

bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço,

postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos, representadas pela Associação Industrial do Minho (AIM), e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aplica-se ainda à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e Madeira filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas contratadas pelas associações outorgantes (ARN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e, ainda:

As que nas actividades acima mencionadas empreguem de seis a doze trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa;

As que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de doze trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas um ou dois trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

4 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

Remunerações mínimas

Cláusula 72.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1800\$, enquanto no desempenho dessas funções.

2 —

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — 1200\$;
Mais de 1 000 000\$ — 1800\$.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

Cláusula 83.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —
a)
b)

c) Ao pagamento de uma verba diária de 100\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d)

2 —

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte: -

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço/jantar — 500\$;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 85.^a

Grandes deslocações no continente

1 —

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 200\$ para cobertura de despesas correntes;

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas e Macau

h) A uma verba diária de 600\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação a contar da data da partida até à data da chegada.

Cláusula 88.^a

Regime especial de deslocações

3 —

a)

b)

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço/jantar — 500\$;
Alojamento — 1200\$;

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	76 400\$00	84 900\$00
2	67 900\$00	76 400\$00
3	59 500\$00	66 700\$00
4	53 800\$00	59 500\$00
5	48 200\$00	53 800\$00
6	44 000\$00	48 200\$00
7	40 700\$00	44 300\$00

Níveis	Tabela I	Tabela II
8.....	37 100\$00	41 100\$00
9.....	34 600\$00	37 800\$00
10.....	32 600\$00	35 600\$00
11.....	30 700\$00	34 100\$00
12.....	29 600\$00	32 500\$00
13.....	27 900\$00	30 700\$00

I

categorias profissionais com aprendizagem e prática com oficiais de 1.ª nos graus 8 e 9

Afinador de máquinas.
Carpinteiro de carroçarias/estruturas.
Forjador.
Fundidor ou moldador manual.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de aparelhagem pesada, de agrícolas e ou industriais.
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.
Montador reconstrutor de baterias.
Pintor de veículos, máquinas e móveis.
Repuxador.
Serralheiro de rastos.

Soldador por electroarco e ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.
Assentador de isolamentos.
Ferrageiro.
Casquinheiro.
Bate-chapas.
Carpinteiro de limpos e ou conservação.
Electricista auto.
Estofador.
Fresador mecânico.
Mandrillador mecânico.
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de bombas de injeção.
Montador ajustador de máquinas.
Operador de máquinas de fundição injectada (*).
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Temperador de metais.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores.
Encalçador.
Ferramenteiro.
Maçariqueiro.
Soldador por pontos ou costura.
Estanhador.
Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9:

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	12 600\$00	12 600\$00	12 600\$00	12 600\$00	18 900\$00	18 900\$00
16 anos.....	12 600\$00	12 600\$00	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9:

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado.....	20 200\$00	21 150\$00
Praticante do 1.º ano.....	22 100\$00	24 000\$00
Praticante do 2.º ano.....	24 800\$00	27 000\$00

Ver nota (1).

II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Afinador de ferramentas.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Maquinista de força motriz.
Moldador de estruturas de fibra.
Recepcionista-atendedor de oficina.
Cortador de tecidos ou pergamóides (*).
Lubrificador (*).
Montador de estruturas metálicas ligeiras (*).
Operador de engenho de coluna ou portátil (*).
Operador de estufas (*).

Preparador de pintura (*).
Vulcanizador (*).
Apontador.
Detector de deficiências de fabrico (*).
Entregador de ferramenta (*).
Estofador em série (*).
Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos (*).
Preparador de tintas em linhas de montagem.
Soldador de baixo ponto de fusão.
Polidor (à excepção de metais).
Lavador de viaturas (*).
Praticantes de categorias profissionais sem aprendizagem:

Admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	12 600\$00	12 600\$00	12 950\$00	14 300\$00	18 900\$00	18 900\$00
16 anos.....	12 950\$00	14 300\$00	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Guilhotineiro (*).
 Operador de prensa ou balancé (*).
 Rebitador.
 Cortador de metal.
 Mecânico de madeiras.
 Operador de quinadeira (*).
 Bombeiro fabril (*).
 Decapador por jacto (*).
 Desempenador (*).
 Rebarbador (*).
 Cortador ou serrador de metais (*).
 Metalização à pistola.
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos.
 Polidor de metais.
 Decapador por processos químicos (*).

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos:

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	20 200\$00	20 500\$00
Praticante de 19 anos	21 750\$00	23 600\$00

1.º ano		2.º ano		3.º ano	
Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
12 600\$00	13 200\$00	13 400\$00	14 900\$00	18 900\$00	18 900\$00

Ver nota (2).

Notas

(1) Os praticantes do 2.º ano que iniciaram a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mínima mensal de 25 200\$ (salário mínimo nacional).

(2) Os paquetes e os praticantes do 1.º, 2.º ou 3.º ano com 17 anos auferem uma retribuição mensal de 18 900\$ (75% do salário mínimo nacional).

(3) Todos os trabalhadores que sejam praticantes das categorias assinaladas com um asterisco e com 18 ou mais anos de idade auferem uma remuneração igual ao salário mínimo nacional (25 200\$), quando outra superior não resultar da aplicação das tabelas salariais, visto que não se trata, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, de profissões qualificadas ou altamente qualificadas.

Critério diferenciador de tabelas

I

Empresas estritamente comerciais

São aquelas que se dedicam, em separado ou conjuntamente, à importação, comércio por grosso e ou a retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II

Empresas estritamente de reparação

São aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Amarrador (*).
 Escolhedor e classificador de sucata (*).
 Montador de pneus (*).
 Montador de pneus especializado.
 Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos:

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano	21 750\$00	23 600\$00
Praticante de 19 anos ou com mais de 2 anos (1.º ano) ou do 2.º ano	24 550\$00	26 650\$00

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio/armazém):

III

Empresas estritamente de montagem de automóveis

São aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV

Empresas polivalentes

São aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais e ou de prestação de serviços.

V

As empresas referidas no n.º 1 aplicam-se as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 82 000 contos na média dos últimos três anos, exceptuadas as vendas de combustíveis.

VI

As empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou supe-

rior a 115 000 contos, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

VII

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente contrato, não podendo a partir da data da entrada em vigor do mesmo passar a aplicar-se a tabela I.

As tabelas salariais e o critério diferenciado de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1987.

Lisboa, 25 de Junho de 1987.

Associações patronais outorgantes:

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços, e Novas Tecnologias;
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 188 do livro n.º 4, com o n.º 301/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;

ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel;

bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos, representadas pela Associação Industrial do Minho (AIM), e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aplica-se ainda à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e Madeira filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda:

As que nas actividades acima mencionadas empreguem de seis a doze trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa;

As que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de doze trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas um ou dois trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

4 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

Remunerações mínimas

Cláusula 72.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1800\$, enquanto no desempenho dessas funções.

2 —

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — 1200\$;
Mais de 1 000 000\$ — 1800\$.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço

Cláusula 83.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —

a)

b)

c) Ao pagamento de uma verba diária de 100\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d)

2 —

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço/jantar — 500\$.

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 85.^a

Grandes deslocações no continente

1 —

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 200\$ para cobertura de despesas correntes.

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas e Macau

.....

.....

h) A uma verba diária de 600\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação a contar da data da partida até à data da chegada.

Cláusula 88.^a

Regime especial de deslocações

3 —

a)

b)

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — 100\$;

Almoço/jantar — 500\$;

Alojamento — 1200\$.

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	I	II
1.....	76 400\$00	84 900\$00
2.....	67 900\$00	76 400\$00
3.....	59 500\$00	66 700\$00
4.....	53 800\$00	59 500\$00
5.....	48 200\$00	53 800\$00
6.....	44 000\$00	48 200\$00
7.....	40 700\$00	44 300\$00
8.....	37 100\$00	41 100\$00
9.....	34 600\$00	37 800\$00
10.....	32 600\$00	35 600\$00
11.....	30 700\$00	34 100\$00
12.....	29 600\$00	32 500\$00
13.....	27 900\$00	30 700\$00

I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.^a nos graus 8 e 9

Afinador de máquinas.

Carpinteiro de carroçarias/estruturas.

Forjador.

Fundidor ou moldador manual.

Mecânico de automóveis.

Mecânico de aparelhagem pesada, de agrícolas e ou industriais.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.

Montador reconstrutor de baterias.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis.

Repuxador.

Serralheiro de rastos.

Soldador por electroarco e ou a oxi-acetileno.

Torneiro mecânico.

Assentador de isolamentos.

Ferreiro.

Casquinheiro.

Bate-chapas.

Carpinteiro de limpos e ou conservação.
 Electricista auto.
 Estofador.
 Fresador mecânico.
 Mandrilador mecânico.
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Mecânico de bombas de injeção.
 Montador ajustador de máquinas.
 Operador de máquinas de fundição injectada (*).
 Rectificador mecânico.
 Serralheiro civil.

Serralheiro mecânico.
 Temperador de metais.
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
 motores.
 Encalçador.
 Ferramenteiro.
 Maçariqueiro.
 Soldador por pontos ou costura.
 Estanhador.
 Tabela salarial de aprendizes das categorias profis-
 sionais dos graus 8 e 9:

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	12 600\$00	12 600\$00	12 600\$00	12 600\$00	18 900\$00	18 900\$00
16 anos.....	12 600\$00	12 600\$00	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9:

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado.....	20 200\$00	21 150\$00
Praticante do 1.º ano.....	22 100\$00	24 000\$00
Praticante do 2.º ano.....	24 800\$00	27 000\$00

Ver nota (1).

II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Afinador de ferramentas.
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
 Maquinista de força motriz.
 Moldador de estruturas de fibra.
 Recepcionista-atendedor de oficina.
 Cortador de tecidos ou pergamóides (*).
 Lubrificador (*).
 Montador de estruturas metálicas ligeiras (*).
 Operador de engenho de coluna ou portátil (*).
 Operador de estufas (*).

Preparador de pintura (*).
 Vulcanizador (*).
 Apontador.
 Detector de deficiências de fabrico (*).
 Entregador de ferramenta (*).
 Estofador em série (*).
 Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos (*).
 Preparador de tintas em linhas de montagem.
 Soldador de baixo ponto de fusão.
 Polidor (à excepção de metais).
 Lavador de viaturas (*).
 Praticantes de categorias profissionais sem aprendi-
 zagem:

Admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	12 600\$00	12 600\$00	12 950\$00	14 300\$00	18 900\$00	18 900\$00
16 anos.....	12 950\$00	14 300\$00	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	18 900\$00	18 900\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Guilhotineiro (*).
 Operador de prensa ou balancé (*).
 Rebitador.
 Cortador de metal.
 Mecânico de madeiras.
 Operador de quinadeira (*).

Bombeiro fabril (*).
 Decapador por jacto (*).
 Desempenador (*).
 Rebarbador (*).
 Cortador ou serrador de metais (*).
 Metalização à pistola.
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos.
 Polidor de metais.
 Decapador por processos químicos. (*)

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos:

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	20 200\$00	20 500\$00
Praticante de 19 anos	21 750\$00	23 600\$00

IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Amarrador (*).
Escolhedor e classificador de sucata (*).

Montador de pneus (*).
Montador de pneus especializado.

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos:

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano Praticante de 19 anos ou com mais de 2 anos (1.º ano) ou do 2.º ano	21 750\$00 24 550\$00	23 600\$00 26 650\$00

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio/armazém):

1.º ano		2.º ano		3.º ano	
Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
12 600\$00	13 200\$00	13 400\$00	14 900\$00	18 900\$00	18 900\$00

Ver nota (2).

Notas

(1) Os praticantes do 2.º ano que iniciaram a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mínima mensal de 25 200\$ (salário mínimo nacional).

(2) Os paquetes e os praticantes do 1.º, 2.º ou 3.º ano com 17 anos auferem uma retribuição mensal de 18 900\$ (75% do salário mínimo nacional).

(3) Todos os trabalhadores que sejam praticantes das categorias assinaladas com um asterisco e com 18 ou mais anos de idade auferem uma remuneração igual ao salário mínimo nacional (25 200\$), quando outra superior não resultar da aplicação das tabelas salariais, visto que não se trata, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, de profissões qualificadas ou altamente qualificadas.

Critério diferenciador de tabelas

I

Empresas estritamente comerciais

São aquelas que se dedicam, em separado ou conjuntamente, à importação, comércio por grosso e ou a retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II

Empresas estritamente de reparação

São aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III

Empresas estritamente de montagem de automóveis

São aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV

Empresas polivalentes

São aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais e ou de prestação de serviços.

V

Às empresas referidas no n.º 1 aplicam-se as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 82 000 contos na média dos últimos três anos, exceptuadas as vendas de combustíveis.

VI

Às empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 115 000 contos, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

VII

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente contrato, não podendo a partir da data da entrada em vigor do mesmo passar a aplicar-se a tabela I.

As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1987.

Lisboa, 29 de Julho de 1987.

Associações patronais outorgantes:

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Organizações sindicais outorgantes:

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

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Álvaro António Branco.

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

Manuel da Conceição Feliciano.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Manuel da Conceição Feliciano.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul e Região Autónoma dos Açores:

Álvaro António Branco.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Álvaro António Branco.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga; Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda; Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 29 de Julho de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

Por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 27 de Julho de 1987. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos 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, 22 de Julho de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Fernando Fidalgo.*

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 28 de Julho de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;
 Sindicato dos Operadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Operadores da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Operadores das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
 Sindicato Livre dos Operadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Julho de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Em representação:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 27 de Julho de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 187 do livro n.º 4, com o n.º 297/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outra

O CCT para as indústrias de congelação, transformação e conservação de produtos alimentares pelo frio, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1986, é alterado da forma seguinte:

Ceia — 200\$;
 Dormida — contra a apresentação de documento.
 3 —

Cláusula 2.ª Vigência do contrato

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1987.

Cláusula 35.ª Destlocações

- 1 —
- 2:
 - Pequeno-almoço — 120\$;
 - Almoço — 500\$;
 - Jantar — 500\$;

ANEXO II

Tabela de remuneração mínimas

Níveis	Remunerações mínimas mensais
A	44 600\$00
B	38 550\$00
C	32 850\$00
D	31 850\$00
E	31 150\$00
F	29 150\$00
G	26 050\$00
H	25 800\$00
I	25 500\$00
J	25 200\$00
L	19 600\$00
M	16 800\$00

Lisboa, 1 de Junho de 1986.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Diogo Santos Carvalho.

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 188 do livro n.º 4, com o n.º 298/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool
e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool, E. P., adiante designada por empresa e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua aplicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987, e vigorarão pelo período máximo de doze meses, entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de cada ano.

3 — O restante clausulado terá o período de vigência previsto na lei.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração, e poderá ser efectuada após dez meses de vigência efectiva para a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária e de vinte meses para o restante clausulado.

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

6 — As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, as condições definidas neste AE manter-se-ão até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa, regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;

- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenções de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo nos casos expressamente consignados neste AE;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, no prazo de 30 dias, e a proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de 60 dias sobre aquela resposta;
- j) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores;
- l) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de elaboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições. Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a sua retribuição efectiva, mantendo-se o direito a remunerações e demais regalias devidamente actualizadas correspondentes à categoria a que pertencia como se continuasse ao serviço efectivo;
- o) Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatória e periodicamente de doze em doze meses.

Os exames médicos constarão, pelo menos, salvo opinião do médico, do seguinte:

- Rastreio de doenças pulmonares;
Exame de otorrinolaringologia (apenas para os trabalhadores da linha de enchimento e produção de garrafas).

2 — Os trabalhadores serão instalados pela empresa em locais de trabalho com condições de comodidade e sanidade, que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

3 — Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 4.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente AE;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Praticar o *lock-out*;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- l) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- m) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar,

prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;

- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes foram confiados pela empresa;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

Cláusula 6.^a

Controle de gestão e direito à greve

1 — O controle de gestão na empresa será exercido pelas comissões de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — Nos termos da lei, é direito dos trabalhadores preparar, organizar e desencadear processos de greve, através dos seus sindicatos.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.^a

Admissões

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas deste AE.

2 — Para preenchimento de qualquer posto de trabalho na empresa, esta obriga-se a abrir concurso interno, ao qual podem concorrer todos os trabalhadores.

3 — A empresa dará conhecimento da abertura do processo de concurso ao delegado sindical representativo da profissão correspondente ao posto de trabalho que se pretenda preencher.

4 — A empresa só recorrerá ao recrutamento externo se entender que não é possível preencher o posto de trabalho pelo concurso interno, com observância do disposto no número anterior se tal lhe for solicitado.

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

6 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, nível ou grau;
- d) Retribuição;

- e) Duração máxima do trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Definição da função que vai executar.

7 — A falta ou insuficiência do documento, a que se refere o número anterior, não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

8 — No acto da admissão, são fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

9 — É vedado à empresa a admissão dos trabalhadores já reformados ou aposentados.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, sem prejuízo dos prazos normais previstos neste AE ou na lei.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Em casos de readmissão, não haverá lugar a período experimental e o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

4 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE ou na lei.

Cláusula 9.^a

Substituição em caso de impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento da prestação de trabalho por parte do trabalhador é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração provável do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e poderá ser sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este AE para a categoria profissional do trabalhador substituído.

5 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 10.^a

Contratos a prazo

1 — Para além dos casos previstos na cláusula anterior, a empresa só poderá contratar trabalhadores a prazo para acorrer a tarefas de carácter excepcional e transitório que não possam ser desempenhadas pelo pessoal do quadro da empresa.

2 — Os contratos de trabalho a prazo serão reduzidos a escrito e deles constarão obrigatoriamente as seguintes especificações:

- Identificação dos contraentes;
- Categoria profissional;
- Remuneração;
- Local de prestação do trabalho;
- Prazo do contrato, com datas do início e termo;
- Horário de trabalho.

3 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições do presente AE, em tudo o que não colida com a natureza do contrato.

4 — Em tudo o mais aplica-se a lei reguladora do contrato a prazo.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais, definição de funções, preenchimentos de lugares e cargos

1 — A delimitação das categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos são os estabelecidos no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

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

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

5 — O preenchimento de lugares e cargos deverá ser satisfeito, em caso de igualdade de aptidões, por recurso aos meios humanos existentes na empresa, incluindo os trabalhadores contratados a prazo.

Cláusula 12.^a

Admissões e carreiras profissionais

As condições especiais de admissão e carreiras profissionais estão definidas nos anexos II, III e IV.

Cláusula 13.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano cópia dos mapas de quadros dos trabalhadores ao seu serviço a todos os sindicatos outorgantes.

2 — A empresa obriga-se a afixar na respectiva zona e em lugar bem visível cópias dos mapas, durante pelo menos 45 dias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a 37,5 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se, no entanto, diferentes horários de trabalho já praticados na empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, empresa e Ministério do Trabalho e Segurança Social poderão ser instituídos horários flexíveis.

3 — As alterações de horário de trabalho carecem de parecer prévio dos trabalhadores interessados e dos delegados sindicais.

4 — Considera-se horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e do descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente AE poderão usufruir da isenção de horário de trabalho, sempre que a natureza das suas funções o justifique, de harmonia com a legislação aplicável.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho não dispensa do respeito total de horas semanais consagradas nos termos deste AE.

4 — Os trabalhadores que possam vir a estar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a 1 hora extraordinária por dia.

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com duas folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com duas folgas fixas;
- f) Dois turnos com duas folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — Só não se observará a rotatividade, a título excepcional, para horários de três turnos a serem presentemente praticados, nos quais, por predominar a mão-de-obra feminina, o turno da noite se encontra fixo. A empresa deverá criar condições com vista à rotatividade desse turno.

5 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o descanso semanal nelas previsto.

6 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

7 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará, em princípio, o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a empresa.

9 — Não são, porém, permitidas as trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — Mesmo que um trabalhador tenha no acto da admissão dado o seu acordo em trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da data de entrada em vigor deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

12 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano as escalas anuais para os horários de turno.

13 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

14 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 17.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, acrescida da percentagem de 100% para o trabalho prestado em períodos diurnos.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dias feriados dá ao trabalhador, direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 18.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno com os seguintes valores mensais:

- a) 3261\$, em regime de três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) 3261\$, em regime de três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) 2609\$, em regime de três turnos com duas folgas fixas;
- d) 1957\$, em regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- e) 1957\$, em regime de dois turnos com duas folgas fixas;
- f) 1957\$, em regime de dois turnos com duas folgas variáveis.

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior não incluem a remuneração especial de trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, considerando-se, no entanto, parte integrante da retribuição do trabalho para todos os efeitos.

4 — Nos meses de início e termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança do regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

5 — Os trabalhadores normalmente em regime de turnos mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham a duração superior a 30 dias deixam de estar afectos a esse regime ou passam a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente não têm durante o período intercalar direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos extraordinários de trabalho e a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 160 horas, salvo nos casos previstos na lei.

4 — Para efeitos do controle do disposto no número anterior desta cláusula, a empresa é obrigada a enviar anualmente ao sindicato um duplicado dos mapas de horas suplementares remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a):

Primeira hora diurna — 50% da retribuição normal;
Nas horas ou fracções restantes — 75% da retribuição normal;

b):

Primeira hora nocturna — 25% sobre a retribuição correspondente à primeira hora diurna;
Nas horas ou fracções restantes nocturnas — 25% sobre a retribuição correspondente às restantes horas diurnas.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação do trabalho.

7 — Quando a prestação do trabalho extraordinário coincida com um período de refeição, a empresa obriga-se a pagá-la ao trabalhador.

8 — No caso previsto no número anterior, será pago como trabalho extraordinário, não contando, porém, para efeitos do n.º 3 desta cláusula.

9 — O valor da hora de retribuição para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{PNT \times 52}$$

sendo:

VM — Vencimento mensal, conforme o anexo IV.
PNT — Período normal de trabalho semanal, em horas.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 21.^a

Noção de local de trabalho

Na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, a delegação ou o armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 22.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeitos de transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como ao transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Um subsídio de instalação correspondente a 60 dias de ajudas de custo.

2 — Quando por efeito da transferência não houver mudança da residência, o trabalhador tem direito à diferença da tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

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

4 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho inclui, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorreram.

5 — A transferência só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

Definição e âmbito

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para efeitos do n.º 2 da cláusula 2.^a e da cláusula 5.^a, a retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — A remuneração mensal de base é a que consta do anexo IV.

Cláusula 25.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversos escalões e ou níveis

Quando um trabalhador exerça funções inerentes a diversos escalões e ou níveis, receberá a retribuição estipulada para o mais elevado.

Cláusula 26.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição de trabalho no local onde o trabalhador presta serviço, salvo se as partes acordarem noutro local.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documentos, preenchidos de forma indelével, donde constem o nome completo deste, respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade, acumulável com a remuneração de base mensal, de 2400\$ por cada cinco anos de trabalho na empresa, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão incluídas na retribuição que o trabalhador aufera na altura.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — A empresa concederá um abono para falhas aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Abono para falhas concedido aos tesoureiros, caixas, motoristas e ajudantes — 2479\$/mês;
- b) Abono para falhas concedido aos trabalhadores de serviço externo que efectuem cobranças — 2322\$/mês;
- c) Subsídio de movimentação de taras — 2479\$/mês.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber na época de Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores recebem o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro.

3 — Findo o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano, contando-se qualquer fracção não inferior a quinze dias como mês completo.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado, contando-se qualquer fracção não inferior a quinze dias como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago antes do início do gozo daquelas.

Cláusula 31.^a

Subsídio de função

1 — Os trabalhadores deslocados nas refinarias de ramos de açúcar, nos depósitos de melaço e nas fábricas de álcool, à excepção de Porto da Laje, terão direito a receber mensalmente e enquanto durar a deslocação um subsídio de função correspondente a 20% da sua remuneração, para além do subsídio de almoço.

2 — Os trabalhadores destacados no Carregado e no Porto da Laje receberão mensalmente e enquanto se mantiver a deslocação um subsídio de função correspondente a 20 % da sua remuneração, além do valor relativo às despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 32.^a

Gratificação de chefia

Os trabalhadores das categorias a seguir designadas e enquanto desempenharem as respectivas funções terão direito a uma gratificação de chefia do seguinte montante:

Director de serviços — 10 958\$ × 14 meses;
Chefe de serviços, departamento, gabinete e delegado — 7045\$ × 14 meses.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 33.^a

Trabalho fora do local habitual — princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Os trabalhadores da distribuição de álcool, cujas funções normais impliquem deslocações várias, não têm direito à atribuição de ajudas de custo. Todavia, sempre que a deslocação obrigue a pernoitar fora da sua base de trabalho, a empresa custeará, contra apresentação de factura, todas as despesas inerentes a essa deslocação.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste AE.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — As deslocações no continente conferem o direito ao abono de ajudas de custo diária, de acordo com a seguinte tabela:

Escalões de vencimento	Ajudas de custo
Até 59 909\$00	3 475\$00
De 59 910\$00 a 113 352\$00	3 851\$00
Superior a 113 352\$00	4 618\$00

2 — Quando a deslocação não ocupar um dia completo, considerar-se-ão, para efeito de cálculo da ajuda de custo, as percentagens constantes deste quadro:

Tempo de deslocação	Percentagem da ajuda de custo diário
De 6 a 8 horas	30
Mais de 8 a 12 horas.....	50
Mais de 12 horas sem dormida	70
Mais de 12 horas com dormida.....	100

3 — Se o período de deslocação não atingir 6 horas, o trabalhador tem direito a receber o montante das despesas de alimentação ou de qualquer outra natureza que realize, documentando a nota dos encargos a apresentar.

4 — As deslocações ao estrangeiro e regiões autónomas conferem direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, bem como das que tenham de ser feitas por exigência da deslocação.

5 — Além dos direitos referidos no n.º 4, os trabalhadores terão ainda direito a ajuda de custo igual a 35% da retribuição diária nas deslocações ao estrangeiro e 25% da retribuição diária nas deslocações às regiões autónomas.

6 — As ajudas de custo, em qualquer caso, serão processadas «por inteiro» nos dias de partida e chegada.

7 — Sempre que dois trabalhadores de diferentes categorias se desloquem para efectuar o mesmo serviço, a ajuda de custo atribuída será igual.

8 — Os trabalhadores quando deslocados terão sempre direito ao reembolso das despesas de transporte, documentalmente comprovadas.

9 — As deslocações quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base de 0,25 do preço de um litro de gasolina super.

10 — As deslocações efectuadas em bicicleta com motor ou motocicleta e *scooter* serão pagas na base de 0,12 e de 0,14, respectivamente, do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

11 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em deslocação ao local de trabalho, é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

12 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 35.^a

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja pres-

tado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que caberiam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro que cubra todos os riscos, nomeadamente de transportes públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor não inferior a 3000 contos, durante as vinte e quatro horas diárias.

3 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula 34.^a

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos, em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O trabalhador tem direito ao pagamento da viagem de regresso imediata pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique.

6 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante no caso de estar a viver no mesmo local do trabalhador deslocado ou estar em deslocação de ou para esse local.

7 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivo de acidente ou doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontram deslocados.

Cláusula 36.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para como os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e da sua residência habitual para gozar as suas férias, mesmo quando opte por gozar as suas férias no local em que se encontra deslocado.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio a que o trabalhador teria

direito a receber se não estivesse deslocado serão pagas mesmo quando opte por gozar as suas férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal.

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção de feriados.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, em regime de laboração contínua, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média anual de dois dias de descanso por cinco dias de trabalho.

3 — Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com os sábados e domingos, no mínimo de quatro em quatro semanas.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — É obrigatória a suspensão do funcionamento das unidades, instalações ou serviços da empresa nos dias feriados obrigatórios, ressalvados os casos em que seja praticado o regime de laboração contínua, em que, estando legalmente dispensado o encerramento nesses dias, tal regime esteja a ser praticado nas datas de entrada em vigor deste AE.

2 — Serão observados na empresa os seguintes feriados:

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

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

4 — São ainda considerados feriados os seguintes dias:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 40.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer ou, na falta de acordo, pela mesma entidade, que deve ouvir para o efeito o delegado sindical ou a comissão sindical respectiva.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O período de férias será normalmente gozado em dias seguidos, podendo, no entanto, dividir-se em duas partes se os trabalhadores o solicitarem, mas por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, consecutivamente, dois terços do período a que tem direito.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

7 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nas regiões autónomas;
- Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas regiões autónomas, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

Cláusula 41.^a

Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovada-

mente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — O novo período de férias não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer.

4 — Não havendo acordo, a marcação será feita pelo conselho de gerência, ou por quem as suas vezes fizer, dentro do período referido no n.º 3 da cláusula 40.^a

5 — Se a empresa não fizer a marcação, nos termos do número anterior, caberá aos trabalhadores escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

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

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

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois do dia 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

Cláusula 44.^a

Doença no período de férias

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou, na impossibilidade de recurso a este, por atestado do médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 45.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data de convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 47.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 49.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova sobre as faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos dez dias subsequentes à ausência.

5 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE podem faltar ao trabalho nos seguintes casos:

- a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, de parente ou afim do 1.º grau da linha directa;
- b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha directa ou 2.º grau de linha colateral ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do seu casamento;
- d) Um dia por ocasião de nascimento de filhos;
- e) Por doença comprovada pelos Serviços Médico-Sociais ou, na impossibilidade de recorrer a estes serviços, por atestado médico apresentado no dia em que retomar o serviço;
- f) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- g) Necessidade justificada de prestar assistência inadiável e urgente a qualquer membro do seu agregado familiar, em caso de doença súbita e pelo tempo indispensável;
- h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- i) Prisão preventiva não seguida de condenação;
- j) Atrasos resultantes de avarias de transportes públicos;
- k) Consultas, tratamentos ou exames médicos, se não podem ser efectuados fora do horário de trabalho;
- l) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- m) Sempre que as faltas sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dia de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — A empresa ainda considerará como justificadas as faltas motivadas por:

- a) Funeral de familiar;
- b) Casamento de familiar;
- c) Assuntos relacionados com o falecimento de familiar do 1.º grau da linha recta;

4 — Se o funeral se não realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto.

5 — Aos períodos acima indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para uma distância superior a 200km.

6 — Qualquer outra falta não prevista nesta cláusula, será analisada caso a caso, devendo considerar-se, para efeito da sua eventual justificação, além do motivo, o grau de assiduidade do trabalhador em questão.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Nos casos previstos nas alíneas e), f), g), h) e i) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto neste AE.

3 — As faltas dadas por dirigentes e delegados sindicais não determinam perda de retribuição até aos limites dos créditos estabelecidos na lei e neste AE.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas ou não justificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, mas, quando determinar perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2 — As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição e não contam para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Dispensa

1 — Dispensa é a ausência ao serviço de duração inferior à de um período de trabalho.

2 — Todos os trabalhadores poderão ser dispensados pelo respectivo responsável de serviço para tratar de assuntos da sua vida particular, que não possam tratar-se fora do período de trabalho.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição até ao limite máximo de 90 dias em cada ano civil.

2 — A licença só poderá ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 9.^a

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto essa licença terá a duração de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora manterá o direito de receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tem direito, até ao valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras que desejem amamentar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartido por um máximo de dois períodos, durante o primeiro ano após o termo de licença de parto. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda

de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez, e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 e as 8 horas.

Cláusula 58.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

O estatuto do trabalhador-estudante será regulado pela Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, sem prejuízo de regime mais favorável praticado na empresa.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulta que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha

à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

6 — Em caso de dolo ou coacção, o trabalhador tem direito a receber, até à data da declaração judicial do vício de vontade, todas as retribuições que receberia se se mantivesse ao serviço e optar pela reintegração ou pela indemnização prevista na cláusula 65.^a

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 62.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 88.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 63.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 65.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 64.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a por termo ao contrato de trabalho.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão, para além da indemnização prevista na lei e neste AE.

Cláusula 65.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) da cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 66.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 67.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — A empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo nos casos de manifesta impossibilidade, previamente reconhecidos como tais pelos organismos oficiais, após audição do sindicato.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração da unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual corre a situação.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

4 — Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 65.^a, a partir da data em que se verifique essa situação.

Cláusula 68.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 69.^a

Previdência e abono de família

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 70.^a

Completamente de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental, mas não ter direito a assistência da Previdência, a empresa garantirá-lhe a remuneração líquida auferida à data de baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

4 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — No caso de a doença conferir ao trabalhador direito ao subsídio pecuniário concedido pela caixa de previdência, a empresa só pagará, porém, a remuneração correspondente ao período com direito a subsídio, desde que o trabalhador tenha providenciado a obtenção desse subsídio e este venha depois a reverter para a empresa.

Cláusula 71.^a

Complemento de pensão por acidente e reconversão profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta obriga-se a fazer a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A empresa assegurará sempre a não diminuição do vencimento que o trabalhador reconvertido auferia à data da baixa, contribuindo com o necessário diferencial se o ordenado da nova função acrescido da pensão relativa à sua incapacidade não atingir o nível de vencimento primitivo.

3 — Da reconversão não pode também resultar para o trabalhador a perda de qualquer outro benefício ou regalia existente à data do facto que deu origem à incapacidade.

4 — Quando a reconversão se não traduza em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos trabalhadores da sua categoria profissional.

5 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, no momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

6 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar tal incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 72.^a

Complemento de pensão de reforma

1 — Em caso de reforma por velhice ou invalidez, a empresa concederá aos trabalhadores abrangidos um complemento de pensão de reforma que lhes garanta 80% do valor ilíquido da retribuição (remuneração de base acrescida de diuturnidades) auferida por trabalhadores da mesma categoria em efectividade de funções.

2 — O referido complemento será actualizado anualmente em montante igual às actualizações que se verificarem para os trabalhadores no activo.

3 — A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá encarar a concessão da reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

4 — Para poderem beneficiar do complemento referido nos números anteriores, deverão os trabalhadores

requerer a sua passagem à situação de reforma 90 dias após atingirem o limite de idade legalmente fixado.

Cláusula 73.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores que não tenham serviço de refeições posto à sua disposição na empresa e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário será concedido um subsídio, na seguinte forma:

- a) Trabalhadores afectos à distribuição de álcool e delegação do Porto — 525\$/dia útil;
- b) Restantes trabalhadores — 395\$/dia útil.

O subsídio de pequeno-almoço passa para 80\$.

Cláusula 74.^a

Subsídio de infância

Aos trabalhadores com filhos de idade até 9 anos, inclusive, será concedido um subsídio de infância no valor de 780\$/mês por cada filho.

CAPÍTULO XII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 75.^a

Higiene e segurança

1 — As empresas terão de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A empresa, sempre que possível, procurará dotar-se de refeitórios, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3 — A empresa dotará as suas instalações com vestuários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

Cláusula 76.^a

Assistência médica

A empresa nos locais com mais de 50 trabalhadores terá obrigatoriamente ao serviço um médico a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições higiénico-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e propor as medidas correctivas que entendam necessárias;

- c) A obtenção e fornecimento ao sindicato de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa sempre que este os solicite;
- d) Promover o esclarecimento e orientação dos trabalhadores sobre a matéria específica de higiene e segurança no trabalho;
- e) Prestar assistência médica a todos os profissionais que dentro das instalações da empresa e por via do exercício da sua actividade dela necessitem.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover, através dos serviços competentes, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposições frequentes a substâncias tóxicas explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto no presente AE, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos, e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 78.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — Nos termos do regulamento, designado por regulamento de higiene e segurança, a empresa suportará os encargos com a deteriorização dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 79.^a

Obrigação dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula seguinte.

2 — O incumprimento da obrigação do número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam monta-

dos nas unidades, instalações ou serviços, para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 80.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se, desde já, a apresentar, com vista à sua necessária aprovação, um regulamento de higiene e segurança, no prazo de seis meses, aos sindicatos subscritores, devendo ainda pronunciar-se sobre ele, no prazo de 45 dias a contar da data da sua apresentação, para entrar em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — Este regulamento, além da matéria definida por lei, contará obrigatoriamente:

- a) Composição e atribuição das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e outros agentes lesivos, nomeadamente a exposição nos terminais de computadores;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação dos esquemas de higiene dos postos de trabalho com vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamentos de trabalho;
- f) O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para esse efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XIII

Disciplina

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Cláusula 82.^a

Infracção disciplinar e prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este acordo de empresa ou pelos regulamentos internos da empresa, nele previstos.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as

suas vezes fizer, por delegação expressa, salvo se a sanção a aplicar for o despedimento, caso em que aquele prazo de prescrição é reduzido para 30 dias.

Cláusula 83.^a

Sanções e sua aplicação

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

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

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

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções prevista no n.º 1.

4 — A suspensão da prestação de trabalho, prevista na alínea d) do n.º 1, não pode exceder doze dias por cada infracção, nem o total de 30 dias em cada ano civil.

5 — A execução da sanção a que se refere o número anterior quando aplicável a trabalhador, cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferido para o momento em que este retome o trabalho.

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

7 — As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, são registadas no cadastro individual, salvo no caso de repreensão simples.

8 — As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Cláusula 84.^a

Medida cautelar de suspensão

1 — Iniciado o processo disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva somente é permitida nos casos previsto na lei quando, devido à natureza e às características da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho e nunca a suspensão ou perda de retribuição.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as indicações de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da cláusula 5.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outros cargos públicos;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 65.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 63.^a

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

Cláusula 87.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 85.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Cláusula 88.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador ou o seu representante legal tem o direito a analisar o processo disciplinar após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis, contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de três dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — A falta de nota de culpa determina a nulidade insuprível do processo.

6 — A falta de solicitação de parecer à entidade indicada no n.º 4 determina que o mesmo seja considerado desfavorável.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — A empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesses por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquira nova categoria profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a empresa, esta compromete-se a réver a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos, sempre que tal não seja inconveniente para a orgânica funcional da empresa.

5 — As condições anteriores são completadas pelas outras condições específicas previstas nesta convenção.

Cláusula 90.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos e formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou as reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção.

2 — A empresa poderá conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinadas à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrar.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual para outro de formação, a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE, no que respeite a deslocações, salvo se as refeições e ou dormida forem postas à disposição do trabalhador, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 91.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores:

- a) Procurarão aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitarão com o melhor rendimento possível os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 92.^a

Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, dois em representação da empresa e dois em representação, respectivamente, dos sindicatos outorgantes, com competência para interpretar as disposições deste AE e interpretar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, anunciará à outra parte, com a antecedência de quinze dias e com a indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por unanimidade das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para publicação;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente AE; tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito após a sua publicação.

6 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que não terá direito a voto.

7 — No restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

8 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 93.^a

Princípios gerais.

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos, consignados neste AE e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês para os delegados sindicais ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical da empresa.

4 — É reconhecido aos trabalhadores com funções de corpos gerentes da direcção sindical um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês.

Cláusula 94.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões poderão ser convocadas pelo delegado sindical ou comissão sindical, por um terço ou 50 trabalhadores.

Cláusula 95.^a

Convocações e comunicações

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que ela se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivos e os seus representantes devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 96.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o queiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 97.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações e ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de gerência ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos os delegados sindicais ou comissões sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa, sem prejuízo das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 98.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos no ponto 3 da cláusula 93.^a é calculado da forma seguinte:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados na empresa — 1;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados na empresa — 2;
- c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados na empresa — 3;
- d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados na empresa — 4;
- e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados na empresa — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 99.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais ou a comissão sindical têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei.

Cláusula 100.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Haverá reuniões entre o conselho de gerência ou os seus representantes e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais.

2 — As reuniões serão solicitadas por escrito por uma ou outra parte e deverão ter lugar nos vinte dias subsequentes.

3 — As reuniões deverão ser conjuntas quando solicitadas por mais do que uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns.

4 — Dos pedidos de reunião constará obrigatoriamente a agenda de trabalhos.

5 — Sempre que requerido por qualquer das partes, poderão ser lavradas actas das reuniões.

6 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeito de crédito de horas.

Cláusula 101.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à empresa, assim o autorizem.

2 — Para o disposto no número anterior, observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo, nos prazos acordados com este, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, total e devidamente preenchidos;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.^a

Proibição de diminuição de regalias

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de qualquer regalia de carácter geral, regular ou permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

3 — Se condições mais favoráveis não forem acordadas, será mantido para cada trabalhador o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebiam.

Cláusula 103.^a

Retribuição mínima

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo não serão atribuídas remunerações fixas mensais inferiores às descritas na tabela em anexo.

Cláusula 104.^a

Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação de trabalho.

Cláusula 105.^a

Casos omissos

Os casos omissos deste AE serão resolvidos através das deliberações emitidas pela comissão paritária ou, não sendo possível, por recurso às disposições legais aplicáveis.

Cláusula 106.^a

Garantia de cumprimento

São nulas e de nenhum efeito as situações de facto ou de direito criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Cláusula 107.^a

Extensão de direitos e regalias

Todos os direitos e regalias mais favoráveis não previstos no presente acordo e que abrangem outros trabalhadores da empresa deverão tornar-se automaticamente extensivos aos trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores deste acordo.

Cláusula 108.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente AE, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até quinze dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela por si ou por intermédio do sindicato respectivo.

4 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pelas entidades competentes.

Cláusula 109.^a

Avaliação

1 — A empresa compromete-se a proceder anualmente à avaliação de todo o pessoal.

2 — As promoções praticadas na empresa baseiam-se no mérito revelado no desempenho das funções.

Cláusula 110.^a

Extinção de categorias

Ouvidos os respectivos sindicatos, poderão ser extintas as categorias em que os trabalhadores deixem de exercer as funções definidas para a respectiva categoria.

ANEXO I

1 — Princípios e conceitos gerais

1.1 — Princípios

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as exigências das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas, não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.2 — É através de escalões salariais que se pode diferenciar, em cada nível salarial e para cada profissão a maior complexidade das tarefas, da autonomia e das responsabilidades exigidas a cada função, bem como a experiência profissional demonstrada pelo trabalhador e o mérito com que executa as suas tarefas.

1.1.3 — A experiência profissional anterior será valorada para efeitos de enquadramento, em função do currículo do trabalhador.

1.1.4 — A apreciação do pessoal é elemento fundamental para a concretização da política de promoções.

1.1.5 — A remuneração é estabelecida com base nas funções que o trabalhador efectivamente exerce e na avaliação do mérito com que as executa.

1.1.6 — A promoção assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.7 — O conceito de chefia pressupõe comando hierárquico definitivo ou não, directo ou indirecto, inequívoco e de aplicação efectiva. Existirá enquanto se exercer com carácter estável sobre um grupo de trabalhadores, normalmente mediante a emissão de ordens escritas ou verbais.

1.1.8 — Os efeitos são fixados de acordo com as reais necessidades dos serviços.

1.2.1:

1.2 — Conceitos

Profissão. — Conjunto de funções exercidas com carácter de permanência ou predominância, compreendendo tarefas semelhantes ou estreitamente aparentadas, cujo exercício exige qualificações, conhecimentos e capacidades semelhantes.

Função. — Conjunto base delimitado de tarefas atribuíveis a um só trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características.

Tarefa. — Conjunto de operações, integrantes de uma função que requerem um esforço físico e ou mental com vista a atingir um objectivo específico.

Operação. — Unidade mais elementar na divisão do trabalho. É cada uma das parcelas do trabalho claramente determináveis, em que se pode decompor uma tarefa.

Postos de trabalho. — Conjunto de tarefas executadas por um só trabalhador.

1.2.2 — *Especialidade.* — Diferenciação funcional, no âmbito da profissão, resultante do processo de divisão do trabalho e da formação adquirida.

1.2.3 — *Nível de qualificação.* — Agrupamento das diferentes profissões, efectivamente exercidas nas diversas áreas das empresas, que exigem essencialmente o mesmo ou equivalente grau de formação base e autonomia.

Para este conceito considera-se:

Formação base. — Conhecimentos necessários para o exercício das profissões relativas a cada nível de qualificação, quer tenham sido adquiridos por estudos escolares ou através de outros processos de aprendizagem.

Autonomia. — Poder de decisão e grau de intervenção de cada trabalhador na organização, planificação e execução das diversas funções respeitantes a cada nível de qualificação. Este critério engloba: responsabilidade de decisão e iniciativa.

1.2.4:

Funções de direcção e chefia hierárquica. — Postos de trabalho dos diferentes níveis de qualificação, que se caracterizam pela organização, programação, controle, direcção e orientação das tarefas de outros trabalhadores.

Funções de coordenação e execução. — Postos de trabalho, dos diferentes níveis de qualificação, cujos objectivos são atingidos através da execução das tarefas que lhe são atribuídas e distribuídas, que não impliquem o enquadramento hierárquico de outros trabalhadores, podendo no entanto coordenar o funcionamento, no mesmo grupo de trabalho ou profissão, outros executantes que exerçam tarefas, em regra, aparentadas e subsidiárias das suas.

1.2.5:

Aprendizagem. — Período durante o qual o trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos, indispensáveis ao exercício das futuras funções e ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados.

Prática, tirocínio ou estágio. — Tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não tenham aprendizagem.

1.2.6:

Nível salarial. — Remuneração mínima mensal contratual da profissão, que constitui o objectivo da promoção e acesso dentro de cada carreira profissional de um trabalhador.

Escalão. — Considera-se escalão cada uma das posições que o trabalhador pode ocupar dentro do nível ao qual foi promovido ou teve acesso e que corresponde a uma localização específica na matriz de vencimentos.

O escalão em que o trabalhador se encontra colocado corresponde ao resultado da avaliação do seu mérito em relação ao nível a que pertence.

1.2.7:

Promoção. — Mudança de nível salarial motivada por passagem para uma profissão que requeira uma maior experiência e ou aptidão técnico-profissional.

Acesso. — A mudança de escalão salarial resultante das normas contratuais designa-se por acesso automático ou obrigatório.

1.2.8:

Área. — Cada uma das funções da empresa exigida pela divisão de trabalho para a prossecução dos seus objectivos.

Grupo de trabalho. — Conjunto organizado de postos de trabalho integrado na estrutura da empresa, com finalidades e actividades básicas bem definidas e delimitadas, necessárias em cada momento à prossecução dos objectivos e actividades da mesma.

1.2.9 — *Carreira profissional.* — Considera-se carreira profissional o conjunto de profissões desenvolvidas pelo trabalhador durante a sua permanência na empresa e ao longo dos diversos níveis e escalões que compõem o teórico comum de um agrupamento profissional, através de deslocamento vertical e horizontal.

1.2.10 — *Agrupamento profissional*. — Considera-se agrupamento profissional o conjunto de profissões que apresentem, entre si, identidade de funções de objecto de trabalho e de exigências de habilitações escolares ou profissionais.

1.2.11 — *Deslocação vertical*. — É o deslocamento resultante da promoção ou acesso.

1.2.12 — *Deslocação horizontal*. — É o resultante da mudança de uma profissão para outra, dentro do agrupamento profissional.

2 — Instrumentos

2.1 — «Mérito» é o resultado da informação obtida sobre o trabalhador, na base de uma metodologia da avaliação objectiva, ouvidos os representantes sindicais e levada a cabo pelas hierarquias da empresa.

ANEXO II

Definição de funções

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe garantir o asseio do veículo, vigiar as manobras, carregar, descarregar e arrumar as cargas, podendo ainda fazer a cobrança e entrega de mercadorias no domicílio.

Analista de laboratório. — É o profissional que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de laboratório. — É o profissional que prepara bancadas e o material necessário às diversas análises; manuseia reagentes e vigia tarefas simples, mediante a orientação do analista; procede à manutenção, limpeza e conservação do equipamento.

Caixa. — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitante à gestão da empresa; recebe numerários e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Controlador. — É o profissional que embora sem habilitações específicas responde pelo movimento e guarda de matérias-primas e outros bens existentes em armazéns que lhe está confiado em instalações fabris; noutra âmbito executa o controle de utilização de álcool nos diversos grupos consumidores e de todas as matérias-primas directamente relacionadas com o fabrico e preparação de bebidas espirituosas; elabora informação detalhada sobre a importação de bebidas a granel e acompanha as operações até ao engarrafamento, colhendo amostras em todas as fases de fabrico. Compete-lhe ainda controlar as selagens de bebidas de

acordo com a legislação em vigor; procede ainda à averiguação detalhada da justificação apresentada para fixação de contingentes e actuações nos contingentes fixados; à colheita de elementos nos locais de utilização do álcool para classificação de firmas consumidoras com vista à facturação do álcool; controla o consumo de álcool etílico e não etílico junto dos contingentados; procede ainda à colheita de amostras de produtos fabricados pelas diversas actividades industriais para controle de álcool consumido.

Chefe de pessoal auxiliar. — É o profissional que coordena as tarefas cometidas aos contínuos e a outros trabalhadores de serviços auxiliares, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Chefe de secção. — É o profissional que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo. A nível orgânico e para desempenho exclusivamente em comissão de serviço poderá ser designado por responsável de secção.

Chefe de serviços, gabinete, delegação e departamento. — É o profissional que prepara, organiza, coordena e é responsável, nos limites da sua competência, pelo planeamento e execução das actividades do serviço. Dentro da estrutura funcional da empresa, a nível orgânico, corresponde, respectivamente, ao nível imediatamente inferior ao director de serviços, aos *staffs* da direcção e às delegações.

Chefe de turno. — É o profissional responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências; dá, logo que possível, conhecimento de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para solucionar.

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; prevê a necessidade de víveres de que necessita e providencia à sua obtenção; verifica o seu estado de conservação, respeita os princípios da higiene na confecção dos alimentos e zela pela limpeza da cozinha.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos de serviço interno; estampilha e endereça a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode eventualmente fazer alguns serviços externos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Despachante privativo. — É o profissional que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais, conducentes ao desemba-

ração fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas e exportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Director de serviços. — É o profissional que, participando na definição da política global da empresa, é responsável perante o conselho de gerência pela gestão de uma estrutura funcional, de nível orgânico, imediatamente inferior ao conselho de gerência.

Empregado de refeitório. — É o profissional que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos à preparação e serviço de refeições, preparando a sala, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

Encarregado fabril. — É o profissional que coordena as tarefas de outros trabalhadores que exercem diversas profissões relativas ao tratamento e fabrico de produtos, dando execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; esclarece dúvidas dos trabalhadores da secção sobre a interpretação de especificações técnicas; avalia as necessidades de material e preenche as requisições necessárias; comunica as anomalias detectadas e providencia pela sua correcção; esclarece os trabalhadores sobre as normas de segurança e zela pelo cumprimento das mesmas, superintende na formação de aprendizes.

Escriturário. — É o profissional que executa exclusivamente serviço geral ou específico de escritório e não dirige pessoal a qualquer nível. Compete-lhe designadamente: redigir correspondência, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa as ordens de pagamento; escritura em livros as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode operar com máquinas de escritório e notar em estenografia. Minuta correspondência e faz trabalhos de expediente e arquivo. Esta função tem cinco escalões com acesso automático até ao escalão quatro. O tempo de permanência em cada um destes escalões é de três anos.

Fiel de armazém. — É o profissional que coordena o movimento de entradas e saídas de materiais de armazém, executando ou verificando os documentos de apoio; movimenta o ficheiro de armazém e promove a elaboração dos inventários dos materiais; controla a recuperação de materiais e sucatas, e as existências de stocks mínimos; coordena as operações de arrumação e conservação dos materiais em stock.

Fiel de laboratório. — É o profissional que faz a recepção de amostras procedendo à sua abertura e transporte para os locais de análise ou prova. Arquiva os boletins de análise. Assegura a manutenção e lim-

peza de aparelhos. Prepara e assegura a entrega de garrafas e frascos para amostras. Faz a entrega do expediente noutras secções. Colabora na entrega de material aos analistas.

Guarda/porteiro. — É o profissional cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos trabalhadores, veículos ou visitantes das instalações e o movimento de entradas e saídas de mercadorias, efectuando o necessário registo; recebe correspondência e objectos; pode receber visitantes e encaminhá-los para o local pretendido.

Motorista de ligeiros. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Motorista de pesados. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução das viaturas, competindo-lhe olhar pela boa conservação do veículo, nomeadamente verificação de níveis e do seu estado geral, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Regista o serviço realizado em documentos próprios, podendo no caso de cargas ligeiras passar recibos das importâncias cobradas pelo serviço. Participa ao seu superior todas as ocorrências estranhas relativamente ao seu serviço, nomeadamente acidentes, avarias ou outras anomalias verificadas.

Operador comercial. — É o profissional que planeia e realiza compras e vendas nos mercados nacional e internacional. Perspectiva e realiza, sob orientação superior, operações genéricas de importação e exportação, eventualmente operações triangulares e de compensação.

Operador de informática. — É o profissional que prepara o computador para a execução de programas; opera e controla o computador; promove a optimização do funcionamento, alternando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face às participações inicialmente previstas ou o número de trabalhos em execução simultânea; altera eventualmente a prioridade de saída de resultados; orienta o trabalho dos operadores de periféricos; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de execução e os contactos com os utilizadores do sistema; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; selecciona programas para execução e utiliza a linguagem de controle do sistema operativo.

Operador fabril. — É o profissional que regula a manobra e vigia as máquinas destinadas ao fabrico de produtos plásticos.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — É o profissional que procede à reprodução de documentos, utilizando máquinas fotocopiadoras e duplicadoras.

Paquete. — É o profissional, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Programador de informática. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; desenvolve na linguagem que lhe foi determinada os programas que compõem cada aplicação, escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos programas; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta os resultados sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados previamente; pode fornecer instruções escritas ou não para a organização dos manuais do utilizador ou de exploração; opera com terminais de computador.

Recepcionista de garagem e manutenção. — É o profissional que mantém em bom estado de conservação os veículos da empresa, providenciando pela sua reparação quando for caso disso. Coordena a utilização dos veículos, efectuando a sua distribuição de acordo com as regras definidas. Controla os consumos (combustível e reparações), elaborando relatórios sempre que se verificarem situações anómalas. Efectua a conferência das facturas referente aos consumos. Estabelece contactos com a companhia de seguros em tudo o que diga respeito à cobertura de prejuízos verificados.

Secretário. — É o profissional que coordena a marcação de entrevistas e reuniões; colige elementos e organiza processos; recebe, anuncia, encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência a despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções de e para francês e inglês; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

Técnico. — É o profissional de quem se requer uma formação técnico-profissional ou profissional que lhe haja proporcionado conhecimentos adequados a aplicações específicas e cujas funções consistem na recolha e elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por método científico e na execução, sob orientação permanente de profissional da carreira de técnico, de tarefas não rotineiras da sua especialidade, podendo para tal utilizar a experiência acumulada pela empresa. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador-executante de tarefas parcelares. Pode tomar decisões correntes, desde que apoiadas em orientações completamente definidas. Estas funções serão desempenhadas por trabalhadores com as habilitações mínimas de bacharelato ou do curso complementar dos liceus ou equivalentes.

Técnico de contas. — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução;

elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter ao conselho de gerência ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico superior. — É o profissional que, dispondo de formação técnica e ou científica ou reconhecida capacidade nestes domínios, desempenha, efectivamente, funções que exijam aquelas habilitações ou capacidades.

A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior, (bacharel ou licenciado), adequado, ou *curriculum* que habilite os órgãos de gestão a reconhecer a capacidade técnica para o exercício de funções que o exijam;
- b) Desempenho de uma função específica, de uma forma autónoma, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior.

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

Tesoureiro. — É o profissional que orienta e controla as actividades de tesouraria e participa nessas tarefas; recepciona, analisa e verifica a documentação relativa a pagamentos e recebimentos e escolhe os meios e processos para a realização das tarefas correspondentes; efectua recebimentos e pagamentos a fornecedores e outros, em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferência bancária; verifica a correcção dos valores inscritos, selagens e vistos, organizando o expediente respectivo; efectua outros pagamentos, tais como: impostos, contribuições, vencimentos, ajuda de custo; confere, regista e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; garante a provisão do numerário, de acordo com a previsão de movimentos, e assegura o cumprimento dos prazos de pagamento dos compromissos assumidos; prepara a documentação de caixa para entregar à contabilidade; efectua o seguro de movimento de dinheiro em trânsito.

Trabalhador de armazém. — É o profissional que procede às alterações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa de todas as operações relacionadas com a limpeza de instalações e dos seus recheios; transporta bagagens e outros objectos.

ANEXO III

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Profissões	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado	Até 180 dias	Director de serviços Chefe de serviços Técnico superior 3, 4 e 5 Técnico de contas 4 e 5	Quadros superiores (*).
Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas	Até 150 dias	Técnico superior 1 e 2 Chefe de secção Técnico Programador de informática Técnico de contas 3	Quadros médios.
Formação profissional específica, curso geral do ensino secundário ou equiparado	Até 120 dias	Chefe de turno/equipa Encarregado fabril Fiel de armazém	Encarregados e contramestres.
Curso complementar do ensino secundário ou equiparado, formação profissional específica	Até 120 dias	Operador de informática Despachante Escriturário (esc. 5) Secretária (esc. 5) Analista (esc. 5) Tesoureiro	Altamente qualificados.
Curso geral do ensino secundário, formação profissional específica	Até 90 dias	Caixa Escriturário Secretária Operador de informática Controlador Motorista de pesados Motorista de ligeiros Cozinheiro Chefe de pessoal auxiliar	Qualificados.
6.º ano de escolaridade. Formação profissional elementar	Até 60 dias	Telefonista Fiel de laboratório Operador de máquinas/auxiliar de escritório Auxiliar de laboratório Operador fabril Recepcionista de garagem de manutenção	Profissionais semiqualeificados.
6.º ano de escolaridade	15 dias	Contínuo Empregado de refeitório Trabalhador de limpeza Ajudante de motorista Guarda/porteiro Trabalhador de armazém	Profissionais não qualificados.

(*) Aos escalões 4 e 5 da categoria de técnico superior apenas terão acesso, em princípio, os licenciados.

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
34	Director de serviços	5	151 016\$00
33	Director de serviços	4	146 446\$00
32	Chefe de serviço	5	128 378\$00
	Chefe de departamento	5	
	Chefe de gabinete	5	
	Chefe de delegação	5	
31	Técnico superior	5	125 526\$00
30	Chefe de serviço	4	118 868\$00
	Chefe de departamento	4	
	Chefe de gabinete	4	
	Chefe de delegação	4	

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
29	Técnico superior	4	114 115\$00
	Técnico de contas	5	
28	Operador comercial	5	111 339\$00
27	Chefe de serviço	3	109 359\$00
	Chefe de departamento	3	
	Chefe de gabinete	3	
	Chefe de delegação	3	
26	Técnico superior	3	106 506\$00
	Técnico de contas	4	
25	Operador comercial	4	102 360\$00

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
24	Chefe de serviço	2	99 848\$00
	Chefe de departamento	2	
	Chefe de gabinete	2	
	Chefe de delegação	2	
23	Técnico de contas	3	97 910\$00
	Chefe de secção	5	
	Programador de informática	5	
	Despachante privativo	5	
22	Técnico superior	2	96 796\$00
	Técnico	5	
21	Operador comercial	3	93 458\$00
	Chefe de secção	4	
	Programador de informática	4	
	Encarregado fabril	5	
20	Chefe de secção	3	89 475\$00
	Programador de informática	3	
	Despachante	4	
	Técnico	4	
19	Técnico superior	1	87 897\$00
18	Operador comercial	2	84 558\$00
	Chefe de secção	2	
	Programador de informática	2	
	Encarregado fabril	4	
17	Técnico	3	83 437\$00
16	Despachante	3	79 995\$00
	Encarregado fabril	3	
	Escriturário	5	
	Tesoureiro/caixa	5	
	Secretária	5	
	Chefe de turno/equipa	5	
	Operador de informática	5	
Fiel de armazém	5		
15	Operador comercial	1	77 882\$00
14	Técnico	2	75 657\$00
13	Escriturário	4	68 422\$00
	Tesoureiro/caixa	4	
	Secretária	4	
	Chefe de turno/equipa	4	
	Operador de informática	4	
	Fiel de armazém	4	
	Controlador	5	
Motorista de pesados	5		
12	Técnico	1	65 995\$00
11	Motorista de pesados	4	63 151\$00
	Analista de laboratório	5	
10	Motorista de pesados	3	59 233\$00
9	Escriturário	3	57 884\$00
	Tesoureiro/caixa	3	
	Secretária	3	
	Chefe de turno/equipa	3	
	Operador de informática	3	
	Fiel de armazém	3	
	Controlador	4	
	Ajudante de motorista	5	
	Dactilógrafo	5	
	Chefe de pessoal auxiliar	5	
	Motorista de ligeiros	5	
Trabalhador de armazém	5		

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
	Telefonista	5	
	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	5	
	Operador fabril	5	
8	Chefe de turno/equipa	2	55 264\$00
	Fiel de armazém	2	
	Controlador	3	
	Analista de laboratório	4	
	Ajudante de motorista	4	
	Dactilógrafo	4	
	Chefe de pessoal auxiliar	4	
	Motorista de ligeiros	4	
	Trabalhador de armazém	4	
	Telefonista	4	
	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	4	
	Operador fabril	4	
	Fiel de laboratório	5	
	Recepcionista de garagem e manutenção	5	
Contínuo	5		
Guarda/porteiro	5		
7	Escriturário	2	49 993\$00
	Secretária	2	
	Chefe de turno/equipa	1	
	Controlador	2	
	Analista de laboratório	3	
	Ajudante de motorista	3	
	Dactilógrafo	3	
	Motorista de ligeiros	3	
	Trabalhador de armazém	3	
	Telefonista	3	
	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	3	
	Operador fabril	3	
	Fiel de laboratório	4	
Recepcionista de garagem e manutenção	4		
Contínuo	4		
Guarda/porteiro	4		
6	Auxiliar de laboratório	5	47 372\$00
	Cozinheiro	5	
5	Escriturário	1	44 752\$00
	Secretária	1	
	Controlador	1	
	Ajudante de motorista	2	
	Dactilógrafo	2	
	Trabalhador de armazém	2	
	Telefonista	2	
	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	2	
	Operador fabril	2	
	Fiel de laboratório	3	
	Recepcionista de garagem e manutenção	3	
Contínuo	3		
Guarda/porteiro	3		
4	Auxiliar de laboratório	4	43 163\$00
	Empregado de refeitório	4	
3	Auxiliar de laboratório	3	39 480\$00
	Empregado de refeitório	3	
2-A	Trabalhador de limpeza (tempo inteiro)		34 235\$00
2	Paquete	5	33 378\$00
1	Paquete	4	28 930\$00
0	Paquete	3	24 479\$00

Lisboa, 8 de Abril de 1987.

Pela AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e em representação dos seguintes organismos sindicais:

Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos; Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal; Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

(Assinatura ilegível.)
António Nuno Oliveira Serra.

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, 8 de Abril de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

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

Pela Comissão Executiva, *Amaral Alves*.

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 31 de Março de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte.

Lisboa, 10 de Abril de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 307/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool, E. P.,
e o SETAA — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas e outra**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte a AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool, E. P., adiante designada por empresa e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo SETAA, pela FETESE e pelo SITESE.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — Este AE vigorará num período de 24 meses com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária as quais terão a vigência de doze meses.

3 — As tabelas salariais resultantes do seu processo de revisão nos termos do número anterior entrarão em vigor no primeiro dia posterior ao termo do prazo de vigência obrigatória das tabelas revistas, desde que essa revisão seja proposta com um mínimo de 60 dias de antecedência relativamente ao referido primeiro dia posterior.

4 — A denúncia deve ser feita, por escrito, à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, até 30 dias contados a partir da data da recepção daquela.

6 — Da resposta deve ainda constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

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

8 — As negociações deverão ter início nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e as regras a que obedecerão os contactos negociais.

9 — Independentemente do disposto nos n.ºs 2 e 3, as condições definidas neste acordo de empresa manter-se-ão aplicáveis até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável aos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa, regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo nos casos expressamente consignados neste AE;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, no prazo de 30 dias, e a proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de 60 dias sobre aquela resposta;
- j) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores;
- l) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de elaboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições. Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a sua retribuição efectiva, mantendo-se o direito a remuneração.

nerações e demais regalias devidamente actualizadas correspondentes à categoria a que pertencia como se continuasse ao serviço efectivo;

- o) Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatória e periodicamente de doze em doze meses.

Os exames médicos constarão, pelo menos, salvo opinião do médico, do seguinte:

Rastreio de doenças pulmonares;

Exame de otorrinolaringologia (apenas para os trabalhadores da linha de enchimento e produção de garrafas).

2 — Os trabalhadores serão instalados pela empresa em locais de trabalho com condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

3 — Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 4.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente AE;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Praticar o *lock-out*;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- l) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- m) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes foram confiados pela empresa;

h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

Cláusula 6.^a

Controle de gestão e direito à greve

1 — O controle de gestão na empresa será exercido pelas comissões de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — Nos termos da lei, é direito dos trabalhadores preparar, organizar e desencadear processos de greve, através dos seus sindicatos.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.^a

Admissões

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas deste AE.

2 — Para preenchimento de qualquer posto de trabalho na empresa, esta obriga-se a abrir concurso interno, ao qual podem concorrer todos os trabalhadores.

3 — A empresa dará conhecimento da abertura do processo de concurso ao delegado sindical representativo da profissão correspondente ao posto de trabalho que se pretenda preencher.

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

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o tra-

balhador e outro a enviar pela empresa ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, nível ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Duração máxima do trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Definição da função que vai executar.

6 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior, não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa, o ónus da prova das condições do contrato.

7 — No acto da admissão, são fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos referidos nos anexos deste AE.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Em casos de readmissão, não haverá lugar a período experimental e o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

4 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE ou na lei.

Cláusula 9.^a

Substituição em caso de impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento da prestação de trabalho por parte do trabalhador é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração provável do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e poderá ser sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este AE para a categoria profissional do trabalhador substituído.

5 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais, definição de funções, preenchimento de lugares e cargos

1 — A delimitação das categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos são as estabelecidas no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as ocupações por eles efectivamente desempenhadas.

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

4 — Quando os trabalhadores desempenham funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

5 — O preenchimento de lugares e cargos deverá ser satisfeito, em caso de igualdade de aptidões, por recurso aos meios humanos existentes na empresa.

Cláusula 11.^a

Admissões e carreiras profissionais

As condições especiais de admissão e carreiras profissionais estão definidas nos anexos II, III e IV.

Cláusula 12.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a enviar até 31 de Maio de cada ano, cópia dos mapas de quadros dos trabalhadores ao seu serviço, a todos os sindicatos outorgantes.

2 — A empresa obriga-se a afixar na respectiva zona, e em lugar bem visível, cópias dos mapas durante, pelo menos, 45 dias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, não poderá ser superior a 37,5 horas semanais, de segunda a sexta-feira, salvaguardando-se, no entanto, diferentes horários de trabalho já praticados na empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, empresa e Ministério do Trabalho, poderão ser instituídos horários flexíveis.

3 — As alterações de horário de trabalho carecem de parecer prévio dos trabalhadores interessados e dos delegados sindicais.

Cláusula 14.^a

Isenção de horários de trabalho

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato poderão usufruir da isenção de horário de trabalho, sempre que a natureza das suas funções o justifique, de harmonia com a legislação aplicável.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horários de trabalho a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — A isenção do horário de trabalho não dispensa do respeito total de horas semanais consagradas nos termos deste AE.

4 — Os trabalhadores que possam vir a estar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com duas folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com duas folgas fixas;
- f) Dois turnos com duas folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — Só se observará a rotatividade, a título excepcional, para horários de três turnos a serem presentemente praticados, nos quais, por predominar a mão-de-obra feminina, o turno da noite se encontra fixo. A empresa deverá criar condições com vista à rotatividade desse turno.

5 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o descanso semanal nelas previsto.

6 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

7 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qual-

quer que seja o motivo deste, retomará em princípio o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e a empresa.

9 — Não são, porém, permitidas as trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — Mesmo que um trabalhador tenha no acto da admissão dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de quatro anos a trabalhar em horário geral, dos quais, pelo menos, seis meses contados a partir da data de entrada em vigor deste AE, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o seu acordo.

12 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano as escalas anuais para os horários de turno.

13 — No regime de turnos rotativos sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

14 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 16.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, acrescida da percentagem de 100% para o trabalho prestado em períodos diurnos.

Cláusula 17.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno com os seguintes valores mensais:

- a) 3261\$ em regime de três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) 3261\$ em regime de três turnos com uma folga fixa e outra variável;

- c) 2609\$ em regime de três turnos com duas folgas fixas;
- d) 1957\$ em regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- e) 1957\$ em regime de dois turnos com duas folgas fixas;
- f) 1957\$ em regime de dois turnos com duas folgas variáveis.

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior não incluem a remuneração especial de trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorram as circunstâncias referidas no número anterior.

4 — Quando haja mudança de regime para dois turnos, ou a cessação de regime de turnos, o subsídio de turno será mantido durante os três meses seguintes.

5 — Nos meses de início e termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho, ou por mudança do regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

6 — Os trabalhadores que trabalham normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham a duração superior a 30 dias, deixam de estar afectos a esse regime, ou passam a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm durante o período intercalar, direito ao subsídio, ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as 160 horas.

3 — Para efeitos do controle do disposto do número anterior desta cláusula, a empresa é obrigada a enviar anualmente ao sindicato um duplicado dos mapas de horas suplementares remetido ao Ministério do Trabalho.

4 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a):

- Primeira hora diurna — 50% da retribuição normal;
- Nas horas ou fracções restantes — 75% da retribuição normal;

b):

Primeira hora nocturna — 25% sobre a retribuição correspondente à primeira hora diurna. Nas horas ou fracções restantes nocturnas — 25% sobre a retribuição correspondente às restantes horas diurnas.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal.

Cláusula 20.^a

Noção de local de trabalho

Na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja a sede, a delegação ou o armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

Cláusula 22.^a

Direitos dos trabalhadores em casos de transferência

1 — Quando, por efeitos de transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Um subsídio de instalação correspondente a 60 dias de ajudas de custo.

2 — Quando, por efeito da transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença da tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — Nas transferências de iniciativas do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

4 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferências de local de trabalho incluem, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ela concorram.

5 — A transferência só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Definição e âmbito

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem tido como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para efeitos do n.º 2 da cláusula 2.^a, do n.º 3 da cláusula 60.^a e da cláusula 79.^a, a retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — A remuneração mensal de base é a que consta no anexo IV.

Cláusula 24.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversos graus

Quando um trabalhador exerça funções inerentes a diversos escalões e ou níveis, receberá a retribuição estipulada para o mais elevado.

Cláusula 25.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição de trabalho no local onde o trabalhador presta serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documentos preenchidos de forma indelével, donde conste o nome

completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade, acumulável com a remuneração de base mensal, de 2400\$, por cada cinco anos de trabalho na empresa, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão incluídas na retribuição que o trabalhador aufera na altura.

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

1 — A empresa concederá um abono para falhas aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Abono para falhas concedido aos tesoureiros, caixas, motoristas e ajudantes — 2479\$/mês;
- b) Abono para falhas concedido aos trabalhadores de serviço externo que efectuem cobranças — 2322\$/mês;
- c) Subsídio de movimentação de taras — 2479\$/mês.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber na época de Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro.

3 — Findo o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano, contando-se qualquer fracção não inferior a quinze dias como mês completo.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado, contando-se qualquer fracção não inferior a quinze dias como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago antes do início do gozo daquelas.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 30.^a

Trabalho fora do local habitual — princípio geral

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Os trabalhadores da distribuição de álcool cujas funções normais impliquem deslocações várias não têm direito à atribuição de ajudas de custo. Todavia, sempre que a deslocação obrigue a pernoitar fora da sua base de trabalho, a empresa custeará, contra apresentação de factura, todas as despesas inerentes a essa deslocação.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste AE.

Cláusula 31.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — As deslocações no continente conferem o direito ao abono de ajudas de custo diária, de acordo com a seguinte tabela:

Escalões de vencimento	Ajudas de custo
Até 59 909\$00	3 475\$00
De 59 910\$00 a 113 352\$00	3 851\$00
Superior a 113 352\$00	4 618\$00

2 — Quando a deslocação não ocupar um dia completo, considerar-se-ão, para efeito de cálculo da ajuda de custo, as percentagens constantes deste quadro:

Tempo de deslocação	Percentagem da ajuda de custo diário
De 6 a 8 horas	30
Mais de 8 a 12 horas	50
Mais de 12 horas sem dormida	70
Mais de 12 horas com dormida	100

3 — Se o período de deslocação não atingir 6 horas, o trabalhador tem direito a receber o montante das despesas de alimentação ou de qualquer outra natureza que realize, documentando a nota dos encargos a apresentar...

4 — As deslocações ao estrangeiro e regiões autónomas conferem direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, bem como das que tenham de ser feitas por exigência da deslocação.

5 — Além dos direitos referidos no n.º 4, os trabalhadores terão ainda direito a ajuda de custo igual a 35% da retribuição diária nas deslocações ao estrangeiro e 25% da retribuição diária nas deslocações às regiões autónomas.

6 — As ajudas de custo, em qualquer caso, serão processadas «por inteiro» nos dias de partida e chegada.

7 — Sempre que dois trabalhadores de diferentes categorias se desloquem para efectuar o mesmo serviço, a ajuda de custo atribuída será igual.

8 — Os trabalhadores quando deslocados terão sempre direito ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas.

9 — As deslocações quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base de 0,25 do preço de um litro de gasolina super.

10 — As deslocações efectuadas em bicicleta com motor ou motocicleta e *scooter* serão pagas na base de 0,12 e de 0,14, respectivamente, do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

11 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em deslocação ao local de trabalho, é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

12 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 32.^a

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que caberiam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro que cubra todos os riscos, nomeadamente de transportes públicos ou privados, no trabalho ou fora dele de valor não inferior a 3000 contos, durante as 24 horas diárias.

3 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos, em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O trabalhador tem direito ao pagamento da viagem de regresso imediata pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique.

6 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante no caso de estar a viver no mesmo local do trabalhador deslocado ou estar em deslocação de ou para esse local.

7 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivo de acidente ou doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontram deslocados.

Cláusula 33.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para como os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e da sua residência habitual para gozar as suas férias, mesmo quando opte por gozar as férias no local em que se encontra deslocado.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado serão pagos mesmo quando opte por gozar as suas férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não serão contados nas férias.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotati-

vos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção de feriados.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, em regime de laboração contínua, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média anual de dois dias de descanso por cinco dias de trabalho.

3 — Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com os sábados e domingos, no mínimo de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36.^a

Ferriados

1 — É obrigatório a suspensão do funcionamento das unidades, instalações ou serviços da empresa nos dias feriados obrigatórios, ressalvados os casos em que seja praticado o regime de laboração contínua, em que, estando legalmente dispensado o encerramento nesses dias, tal regime esteja a ser praticado nas datas de entrada em vigor deste AE.

2 — Serão observados na empresa os seguintes feriados:

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

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

4 — São ainda considerados feriados os seguintes dias:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 37.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer ou, na falta

de acordo, pela mesma entidade, que deve ouvir para o efeito o delegado sindical ou a comissão sindical respectiva.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência ou quem as suas vezes fizer, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O período de férias será normalmente gozado em dias seguidos, podendo, no entanto, dividir-se em duas partes se os trabalhadores o solicitarem, mas por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, consecutivamente, dois terços do período a que tem direito.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

7 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nas regiões autónomas;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas regiões autónomas, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

Cláusula 38.^a

Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa

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

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

Cláusula 39.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

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

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

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil, passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou, na impossibilidade de recurso a este, por atestado do médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 41.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data de convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No caso em que termine a prestação do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu primeiro trimestre.

Cláusula 42.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá o

direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 43.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

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

Cláusula 45.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova sobre as faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador prova dos factos in-

vocados para a justificação, nos dez dias subsequentes à ausência.

5 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE podem faltar ao trabalho nos seguintes casos:

- a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, de parente ou afim do 1.º grau da linha directa;
- b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha directa ou 2.º grau de linha colateral;
- c) Durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do seu casamento;
- d) Um dia por ocasião de nascimento de filhos;
- e) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- f) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- g) Necessidade justificada de prestar assistência inadiável e urgente a qualquer familiar, em caso de doença súbita e pelo tempo indispensável;
- h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- i) Prisão preventiva não seguida de condenação;
- j) Atrasos resultantes de avarias de transportes públicos;
- k) Consultas, tratamentos ou exames médicos, se não podem ser efectuados fora do horário de trabalho;
- l) Para práticas de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- m) Sempre que as faltas sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dia de trabalho completo e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

3 — Às faltas referidas nas alíneas e), f), g) e h), se motivarem o impedimento do trabalhador para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso de a doença conferir ao trabalhador direito ao subsídio pecuniário concedido pela caixa de previdência, a empresa só pagará, porém, a remuneração correspondente ao período com direito a subsídio desde que o trabalhador tenha providenciado a obtenção desse subsídio e este venha depois a reverter para a empresa.

5 — Estas faltas deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei e deste AE.

6 — Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto.

7 — Aos períodos acima indicados será acrescido um dia quando o trabalhador tiver de se deslocar para uma distância superior a 200 Km.

8 — A empresa ainda considerará como justificadas as faltas motivadas por:

- a) Funeral de familiar;
- b) Casamento de familiar;
- c) Assuntos relacionados com o falecimento de familiar do 1.º grau da linha recta;

9 — Qualquer outra falta não prevista nesta cláusula, será analisada caso a caso, devendo considerar-se, para efeito da sua eventual justificação, além do motivo, o grau de assiduidade do trabalhador em questão.

Cláusula 48.ª

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2 — As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição e não contam para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.ª

Dispensa

Todos os trabalhadores poderão ser dispensados pelo respectivo responsável de serviço, para tratar de assuntos da sua vida particular, que não possam tratar-se fora do período de trabalho.

Cláusula 50.ª

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, até ao limite máximo de 90 dias em cada ano civil.

2 — A licença só poderá ser recusada fundamentalmente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 9.ª

7 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 51.ª

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto essa licença terá a duração de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora manterá o direito de receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tem direito, até ao valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras que desejem amamentar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartindo por um máximo de dois períodos, durante o primeiro ano após o termo de licença de parto. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultado à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 horas e as 8 horas.

Cláusula 52.ª

Direitos especiais para trabalhadores estudantes

Aos trabalhadores estudantes aplica-se o que se encontra estabelecido na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 54.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório, das quais resulta que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — Nos caso de exceder o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 56.^a

Cessação do contrato de trabalhador por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 81.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 57.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula anterior, às prestações pecuniárias que deveriam ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 59.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 58.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas de b) a g) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão, para além da indemnização prevista na lei e neste AE.

Cláusula 59.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) da cláusula ante-

rior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 60.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinalado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 61.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 62.^a

Previdência e abono de família

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE, contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 63.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência quando o receber.

3 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental, mas não tenha direito a assistên-

cia da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data de baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

4 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 64.^a

Complemento de pensão por acidente e reconversão profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta obriga-se a fazer a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A empresa assegurará sempre a não diminuição do vencimento que o trabalhador reconvertido auferia à data da baixa, contribuindo com o necessário diferencial, se o ordenado da nova função acrescido da pensão relativa à sua incapacidade, não atingir o nível de vencimento primitivo.

3 — Da reconversão não pode também resultar para o trabalhador a perda de qualquer outro benefício ou regalia existente à data do facto que deu origem à incapacidade.

4 — Quando a reconversão se não traduza em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua categoria profissional.

5 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, no momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

6 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar tal incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

Complemento de pensão de reforma

1 — Em caso de reforma por velhice ou invalidez, a empresa concederá aos trabalhadores abrangidos um complemento de pensão de reforma que lhes garanta 80% do valor líquido da retribuição (remuneração de base acrescida de diuturnidades) auferida por trabalhadores da mesma categoria em efectividade de funções.

2 — O referido complemento será actualizado anualmente em montante igual às actualizações que se verificaram para os trabalhadores no activo.

3 — A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, a empresa, consideradas a opor-

tunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá encarar a concessão da reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

4 — Para poderem beneficiar do complemento referido nos números anteriores deverão os trabalhadores requerer a sua passagem à situação de reforma 90 dias após atingirem o limite de idade legalmente fixado.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores que não tenham serviço de refeições posto à sua disposição na empresa e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário será concedido um subsídio na seguinte forma:

- a) Trabalhadores afectos à distribuição de álcool e delegação do Porto (com excepção do que foram admitidos directamente para Contumil e ou Prior Velho): 525\$/dia útil;
- b) Restantes trabalhadores: 395\$/dia útil.

2 — O subsídio de pequeno-almoço passa para 80\$.

Cláusula 67.^a

Aos trabalhadores com filhos de idade até 9 anos, inclusive, será concedido um subsídio de infância no valor de 780\$/mês por cada filho.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 68.^a

Higiene e segurança

1 — As empresas terão de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A empresa sempre que possível, procurará dotar-se de refeitórios, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3 — A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

Cláusula 69.^a

Assistência médica

A empresa nos locais com mais de 50 trabalhadores terá obrigatoriamente ao serviço um médico a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os

trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;

- b) A vigilância das condições higiénico-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e propor as medidas correctivas que entendam necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao Sindicato de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa sempre que este os solicite;
- d) Promover o esclarecimento e orientação dos trabalhos sobre a matéria específica de higiene e segurança no trabalho;
- e) Prestar assistência médica a todos os profissionais que dentro das instalações da empresa e por via do exercício da sua actividade dela necessitem.

Cláusula 70.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover, através dos serviços competentes, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposições frequentes a substâncias tóxicas explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implicam a adopção de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto no presente AE, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos, e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 71.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — Nos termos do regulamento designado por regulamento de higiene e segurança, a empresa suportará os encargos com a deteriorização dos factos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 72.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que

foi determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula seguinte.

2 — O incumprimento da obrigação do número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistras, bem como a receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 73.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se, desde já, a apresentar, com vista à sua necessária aprovação um regulamento de higiene e segurança, no prazo de seis meses, aos Sindicatos subscritores, devendo ainda pronunciar-se sobre ele, no prazo de 45 dias a contar da data da sua apresentação, para entrar em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — Este regulamento, além da matéria definida por Lei, contará obrigatoriamente:

- a) Composição e atribuição das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e outros agentes lesivos, nomeadamente a exposição nos terminais de computadores;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação dos esquemas de higiene dos postos de trabalho com vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamentos de trabalho;
- f) O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Cláusula 75.^a

Infracção disciplinar e prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que são impostos pe-

las disposições legais aplicáveis, por este AE ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer, por delegação expressa.

Cláusula 76.^a

Sanções e sua aplicação

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

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

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

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções prevista no n.º 1.

4 — A suspensão da prestação de trabalho, prevista na alínea d) do n.º 1, não pode exceder 12 dias por cada infracção nem o total de 30 dias em cada ano civil.

5 — A execução da sanção a que se refere o número anterior quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

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

7 — As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, são registados no cadastro individual, salvo no caso de repreensão simples.

Cláusula 77.^a

Medida cautelar da suspensão

1 — Iniciado o processo disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva, somente é permitida quando, devido à natureza e às características da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho e nunca a suspensão ou perda de retribuição.

Cláusula 78.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as indicações de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da cláusula 4.^a deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outros cargos públicos;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha exercer, se já então, num ou outro caso o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 79.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 59.^a sem prejuízo de direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 57.^a

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

Cláusula 80.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 78.^a o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador ou o seu representante legal tem direito a analisar o processo disciplinar após o recebimento da nota de culpa com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer a comissão de trabalhadores disporá do prazo de três dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — A falta de nota de culpa determina a nulidade insuprível do processo.

6 — A falta de solicitação de parecer à entidade indicada no n.º 4 determina que o mesmo seja considerado desfavorável.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1 — A empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesses por esta reconhecidos, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquira nova categoria profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesses para a empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos sempre que tal não seja inconveniente para a orgânica funcional da empresa.

5 — As condições anteriores são completadas pelas outras condições específicas previstas nesta convenção.

Cláusula 83.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de formação profissional de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção.

2 — A empresa poderá conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrar.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu ponto de trabalho habitual para outro de formação, a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE no que respeite a deslocações, salvo se as refeições e ou dormida forem postos à disposição do trabalhador, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 84.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores:

- a) Procurarão aumentar a sua cultura geral, e em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitarão com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 85.^a

Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro membros, dois em representação da empresa e dois em representação, respectivamente do SETAA e FETESE, com competência para interpretar as disposições deste AE e interpretar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, anunciará à outra parte, com a antecedência de quinze dias e com a indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por unanimidade das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho, para publicação.

6 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho que não terá direito a voto.

7 — No restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

8 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos, consignados neste AE e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês para os delegados sindicais ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical da empresa.

4 — É reconhecido aos trabalhadores com funções de corpos gerentes da direcção sindical um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês.

Cláusula 87.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões poderão ser convocadas pelo delegado sindical ou comissão sindical, por um terço ou 50 trabalhadores.

Cláusula 88.^a

Convocações e comunicações

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que ela se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 89.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o queiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 90.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações e ou informações relativos à vida sindical e aos

interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de gerência ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos os delegados sindicais ou comissões sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa, sem prejuízo das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 91.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos no ponto 3 da cláusula 3.^a é calculado da forma seguinte:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados na empresa — 1;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados na empresa — 2;
- c) Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados na empresa — 3;
- d) Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados na empresa — 4;
- e) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados na empresa — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 92.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais ou a comissão sindical têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 93.^a

Proibição de diminuição de regalias

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de qualquer regalia de carácter geral, regular ou permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

3 — Se condições mais favoráveis não forem acordadas, será mantido para cada trabalhador o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebiam.

Cláusula 94.^a

Retribuição mínima

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo não serão atribuídas remunerações fixas mensais inferiores às descritas na tabela em anexo.

2 — A tabela salarial das remunerações mínimas mensais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

Cláusula 95.^a

Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação de trabalho.

Cláusula 96.^a

Casos omissos

Os casos omissos deste AE serão resolvidos através das deliberações emitidas pela comissão paritária.

Cláusula 97.^a

Garantia de cumprimento

São nulas e de nenhum efeito as situações de facto ou de direito criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato.

Cláusula 98.^a

Extensão de direitos e regalias

Todos os direitos e regalias mais favoráveis não previstos no presente acordo e que abrangem outros tra-

balhadores da empresa deverão tornar-se automaticamente extensivos aos trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores deste acordo.

Cláusula 99.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente AE, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até quinze dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela por si ou por intermédio do sindicato respectivo.

4 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pelas entidades competentes.

Cláusula 100.^a

Avaliação

1 — A empresa compromete-se a proceder anualmente à avaliação de todo o pessoal.

2 — As promoções praticadas na empresa baseiam-se no mérito revelado no desempenho das funções.

Cláusula 101.^a

Extinção de categorias

Ouvidos os respectivos sindicatos, poderão ser extintas as categorias em que os trabalhadores deixem de exercer as funções definidas para a respectiva categoria.

ANEXO I

1 — Princípios e conceitos gerais

1.1 — Princípios

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as exigências das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas, não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.2 — É através de escalões salariais que se pode diferenciar, em cada nível salarial e para cada profissão a maior complexidade das tarefas, da autonomia e das responsabilidades exigidas a cada função, bem como a experiência profissional demonstrada pelo trabalhador e o mérito com que executa as suas tarefas.

1.1.3 — A experiência profissional anterior será valorada para efeitos de enquadramento, em função do currículo do trabalhador.

1.1.4 — A apreciação do pessoal é elemento fundamental para a concretização da política de promoções.

1.1.5 — A remuneração é estabelecida com base nas funções que o trabalhador efectivamente exerce e na avaliação do mérito com que as executa.

1.1.6 — A promoção assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.7 — O conceito de chefia pressupõe comando hierárquico definitivo ou não, directo ou indirecto, inequívoco e de aplicação efectiva. Existirá enquanto se exercer com carácter estável sobre um grupo de trabalhadores, normalmente mediante a emissão de ordens escritas ou verbais.

1.1.8 — Os efeitos são fixados de acordo com as reais necessidades dos serviços.

1.2 — Conceitos

1.2.1:

Profissão. — Conjunto de funções exercidas com carácter de permanência ou predominância, compreendendo tarefas semelhantes ou estreitamente aparentadas, cujo exercício exige qualificações, conhecimentos e capacidades semelhantes.

Função. — Conjunto base delimitado de tarefas atribuíveis a um só trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características.

Tarefa. — Conjunto de operações, integrantes de uma função que requerem um esforço físico e ou mental com vista a atingir um objectivo específico.

Operação. — Unidade mais elementar na divisão do trabalho. É cada uma das parcelas do trabalho claramente determináveis, em que se pode decompor uma tarefa.

Postos de trabalho. — Conjunto de tarefas executadas por um só trabalhador.

1.2.2 — *Especialidade.* — Diferenciação funcional, no âmbito da profissão, resultante do processo de divisão do trabalho e da formação adquirida.

1.2.3 — *Nível de qualificação.* — Agrupamento das diferentes profissões, efectivamente exercidas nas diversas áreas das empresas, que exigem essencialmente, o mesmo ou equivalente grau de formação base e autonomia.

Para este conceito considera-se:

Formação base. — Conhecimentos necessários para o exercício das profissões relativas a cada nível de qualificação, quer tenham sido adquiridos por estudos escolares ou através de outros processos de aprendizagem.

Autonomia. — Poder de decisão e grau de intervenção de cada trabalhador na organização, planificação e execução das diversas funções respeitantes a cada nível de qualificação. Este critério engloba: responsabilidade de decisão e iniciativa.

1.2.4:

Funções de direcção e chefia hierárquica. — Postos de trabalho dos diferentes níveis de qualificação, que se caracterizam pela organização, programação, controle, direcção e orientação das tarefas de outros trabalhadores.

Funções de coordenação e execução. — Postos de trabalho, dos diferentes níveis de qualificação, cujos objectivos são atingidos através da execução das tarefas que lhe são atribuídas e distribuídas, que não impliquem o enquadramento hierárquico de outros trabalhadores, podendo no entanto coordenar o funcionamento, no mesmo grupo de trabalho ou profissão, outros executantes que exerçam tarefas, em regra, aparentadas e subsidiárias das suas.

1.2.5:

Aprendizagem. — Período durante o qual o trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos, indispensáveis ao exercício das futuras funções e ao manejo do equipamento e materiais que mais tarde lhe venham a ser confiados.

Prática, tirocínio ou estágio. — Tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não tenham aprendizagem.

1.2.6:

Nível salarial. — Remuneração mínima mensal contratual da profissão, que constitui o objectivo da promoção e acesso dentro de cada carreira profissional de um trabalhador.

Escalão. — Considera-se escalão cada uma das posições que o trabalhador pode ocupar dentro do nível ao qual foi promovido ou teve acesso e que corresponde a uma localização específica na matriz de vencimentos.

O escalão em que o trabalhador se encontra colocado corresponde ao resultado da avaliação do seu mérito em relação ao nível a que pertence.

1.2.7:

Promoção. — Mudança de nível salarial motivada por passagem para uma profissão que requiera uma maior experiência e ou aptidão técnico-profissional.

Acesso. — A mudança de escalão salarial resultante das normas contratuais designa-se por acesso automático ou obrigatório.

1.2.8:

Área. — Cada uma das funções da empresa exigida pela divisão de trabalho para a prossecução dos seus objectivos.

Grupo de trabalho. — Conjunto organizado de postos de trabalho integrado na estrutura da empresa, com finalidades e actividades básicas bem definidas e delimitadas, necessárias em cada momento à prossecução dos objectivos e actividades da mesma.

1.2.9 — *Carreira profissional.* — Considera-se carreira profissional o conjunto de profissões desenvolvidas pelo trabalhador durante a sua permanência na empresa e ao longo dos diversos níveis e escalões que compõem o teórico comum de um agrupamento profissional, através de deslocamento vertical e horizontal.

1.2.10 — *Agrupamento profissional.* — Considera-se agrupamento profissional o conjunto de profissões que apresentem, entre si, identidade de funções de objecto de trabalho e de exigências de habilitações escolares e profissionais.

1.2.11 — *Deslocação vertical.* — É o deslocamento resultante da promoção ou acesso.

1.2.12 — *Deslocação horizontal.* — É o resultante da mudança de uma profissão para outra, dentro do agrupamento profissional.

2 — Instrumentos

2.1 — «Mérito» é o resultado da informação obtida sobre o trabalhador, na base de uma metodologia da avaliação objectiva, ouvidos os representantes sindicais e levada a cabo pelas hierarquias da empresa.

ANEXO II

Definição de funções

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe garantir o asseio do veículo, vigiar as manobras, carregar, descarregar e arrumar as cargas, podendo ainda fazer a cobrança e entrega de mercadorias no domicílio.

Analista de laboratório. — É o profissional que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de laboratório. — É o profissional que prepara bancadas e o material necessário às diversas análises; manuseia reagentes e vigia tarefas simples, mediante a orientação do analista; procede à manutenção, limpeza e conservação do equipamento.

Caixa. — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a

transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Controlador. — É o profissional que, embora sem habilitações específicas, responde pelo movimento e guarda de matérias-primas e outros bens existentes em armazéns que lhe estão confiados em instalações fabris; noutra âmbito executa o controle de utilização de álcool nos diversos grupos consumidores e de todas as matérias-primas directamente relacionadas com o fabrico e preparação de bebidas espirituosas; elabora informação detalhada sobre a importância de bebidas a granel e acompanha as operações até ao engarrafamento, colhendo amostras em todas as fases de fabrico. Compete-lhe ainda controlar as selagens de bebidas de acordo com a legislação em vigor; procede ainda à averiguação detalhada da justificação apresentada para fixação de contingentes e actuações nos contingentes fixados e à colheita de elementos nos locais de utilização do álcool para classificação de firmas consumidoras com vista à facturação do álcool; controla o consumo de álcool etílico e não etílico junto dos contingentes; procede ainda à colheita de amostras de produtos fabricados pelas diversas actividades industriais para controle de álcool consumido.

Chefe de pessoal auxiliar. — É o profissional que coordena as tarefas cometidas aos contínuos e a outros trabalhadores de serviços auxiliares cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Chefe de secção. — É o profissional que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo. A nível orgânico e para desempenho exclusivamente em comissões de serviço poderá ser designado por responsável de secção.

Chefe de serviços/gabinete/departamento. — É o profissional que prepara, organiza, coordena e é responsável, nos limites da sua competência, pelo planeamento e execução das actividades do serviço. Dentro da estrutura funcional da empresa, a nível orgânico, corresponde, respectivamente, ao nível imediatamente inferior ao director de serviços, aos *staffs* da direcção e às delegações.

Chefe de turno. — É o profissional responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências; dá, logo que possível, conhecimento de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar.

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; prevê a necessidade de víveres de que necessita e providencia à sua obtenção; verifica o seu estado de conservação, respeita os princípios da higiene na confecção dos alimentos e zela pela limpeza da cozinha.

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos de serviço interno; estampilha e endereça a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode eventualmente fazer alguns serviços externos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Despachante privativo. — É o profissional que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas e exportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Director de serviços. — É o profissional que, participando na definição da política global da empresa, é responsável perante o conselho de gerência pela gestão de uma estrutura funcional, de nível orgânico, imediatamente inferior ao conselho de gerência.

Empregado de refeitório. — É o profissional que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos à preparação e serviço de refeições, preparando a sala, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

Encarregado fabril. — É o profissional que coordena as tarefas de outros trabalhadores que exercem diversas profissões relativas ao tratamento e fabrico de produtos, dando execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; esclarece dúvidas dos trabalhadores da secção sobre a interpretação de especificações técnicas; avalia as necessidades de material e preenche as requisições necessárias; comunica as anomalias detectadas e providencia pela sua correcção; esclarece os trabalhadores sobre as normas de segurança e zela pelo cumprimento das mesmas e superintende na formação de aprendizes.

Escriturário. — É o profissional que executa exclusivamente serviço geral ou específico de escritório e não dirige pessoal a qualquer nível. Compete-lhe designadamente: redigir correspondência, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa as ordens de pagamento; escritura em livros as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode operar com máquinas de escritório e notar em estenografia. Minuta correspondência e faz trabalhos de expediente e arquivo. Esta função tem

cinco escalões com acesso automático até ao escalão 4. O tempo de permanência em cada um destes escalões é de três anos.

Fiel de armazém. — É o profissional que coordena o movimento de entradas e saídas de materiais de armazém, executando ou verificando os documentos de apoio; movimenta o ficheiro de armazém e promove a elaboração dos inventários dos materiais; controla a recuperação de materiais e sucatas e as existências de stocks mínimos; coordena as operações de arrumação e conservação dos materiais em stock.

Fiel de laboratório. — É o profissional que faz a recepção de amostras, procedendo à sua abertura e transporte para os locais de análise ou prova; arquiva os boletins de análise; assegura a manutenção e limpeza de aparelhos; prepara e assegura a entrega de garrafas e frascos para amostras; faz a entrega do expediente noutras secções; colabora na entrega de material aos analistas.

Guarda/porteiro. — É o profissional cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos trabalhadores, veículos ou visitantes das instalações e o movimento de entradas e saídas de mercadorias, efectuando o necessário registo; recebe correspondência e objectos; pode receber visitantes e encaminhá-los para o local pretendido.

Motorista de ligeiros. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Motorista de pesados. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução das viaturas, competindo-lhe olhar pela boa conservação do veículo, nomeadamente verificação de níveis e do seu estado geral, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Regista o serviço realizado em documentos próprios, podendo, no caso de cargas ligeiras, passar recibos das importâncias cobradas pelo serviço; participa ao seu superior todas as ocorrências estranhas relativamente ao seu serviço, nomeadamente acidentes, avarias ou outras anomalias verificadas.

Operador comercial. — É o profissional que planeia e realiza compras e vendas nos mercados nacional e internacional; perspectiva e realiza, sob orientação superior, operações genéricas de importação e exportação, eventualmente operações triangulares e de compensação.

Operador de informática. — É o profissional que prepara o computador para a execução de programas; opera e controla o computador; promove a optimização do funcionamento, alternando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face às participações inicialmente previstas ou o número de trabalhos em execução simultânea; altera eventualmente a prioridade de saída de resultados; orienta o trabalho dos operadores de periféricos; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de exe-

cução e os contratos com os utilizadores do sistema; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; selecciona programas para execução e utiliza a linguagem de controle do sistema operativo.

Operador fabril. — É o profissional que regula a manobra e vigia as máquinas destinadas ao fabrico de produtos plásticos.

Operador de máquinas auxiliares de escritório. — É o profissional que procede à reprodução de documentos, utilizando máquinas fotocopiadoras e duplicadoras.

Paquete. — É o profissional, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Programador de informática. — É o profissional que estabelece os programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada, os programas que compõem cada aplicação, escreve instruções para o computador e procede a testes para verificar a validade dos programas; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta os resultados sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados previamente; pode fornecer instruções escritas ou não para a organização dos manuais do utilizador ou de exploração e opera com terminais de computador.

Recepcionista de garagem e manutenção. — É o profissional que mantém em bom estado de conservação os veículos da empresa, providenciando pela sua reparação quando for caso disso. Coordena a utilização dos veículos, efectuando a sua distribuição de acordo com as regras definidas. Controla os consumos (combustível e reparações), elaborando relatórios sempre que se verifiquem situações anómalas. Efectua a conferência das facturas referentes aos consumos. Estabelece contactos com a companhia de seguros em tudo o que diga respeito à cobertura de prejuízos verificados.

Secretário. — É o profissional que coordena a marcação de entrevistas e reuniões; colige elementos e organiza processos; recebe, anuncia, encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência a despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções de e para francês e inglês; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

Técnico. — É o profissional de quem se requer uma formação técnico-profissional ou profissional que lhe haja proporcionado conhecimentos adequados a aplicações específicas e cujas funções consistem na recolha e elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por método científico e na execução, sob orientação permanente de profissional da carreira de técnico, de tarefas não rotineiras da sua especialidade, podendo para tal utilizar a experiência acumulada pela empresa; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador-executante de tarefas parcelares; pode

tomar decisões correntes, desde que apoiadas em orientações completamente definidas. Estas funções serão desempenhadas por trabalhadores com as habilitações mínimas de bacharelato ou o curso complementar dos liceus ou equivalentes.

Técnico de contas. — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter ao conselho de gerência ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico superior. — É o profissional que, dispondo de formação técnica e ou científica ou reconhecida capacidade nestes domínios, desempenha, efectivamente, funções que exijam aquelas habilitações ou capacidades.

A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior (bacharel ou licenciado), adequado, ou *curriculum* que habilite os órgãos de gestão a reconhecer a capacidade técnica para o exercício de funções que o exijam;
- b) Desempenho de uma função específica, de uma forma autónoma, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior.

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

Tesoureiro. — É o profissional que orienta e controla as actividades de tesouraria e participa nessas tarefas; recebe, analisa e verifica a documentação relativa a pagamentos e recebimentos e escolhe os meios e processos para a realização das tarefas correspondentes; efectua recebimentos e pagamentos a fornecedores e outros, em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferência bancária; verifica a correcção dos valores inscritos, selagens e vistos, organizando o expediente respectivo; efectua outros pagamentos, tais

como: impostos, contribuições, vencimentos, ajudas de custo; confere, regista e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; garante a provisão do numerário, de acordo com a previsão de movimentos, e assegura o cumprimento dos prazos de pagamento dos compromissos assumidos; prepara a documentação de caixa para entregar à contabilidade e efectua o seguro de movimento de dinheiro em trânsito.

Trabalhador de armazém. — É o profissional que procede às alterações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa de todas as operações relacionadas com a limpeza de instalações e dos seus recheios e transporta bagagens e outros objectos.

ANEXO III

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Profissões	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado	Até 180 dias	Director de serviços	Quadros superiores (*).
		Chefe de serviços	
		Técnico superior 3, 4 e 5	
		Técnico de contas 4 e 5	
Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas	Até 150 dias	Técnico superior 1 e 2	Quadros médios.
		Chefe de secção	
		Técnico	
		Programador de informática	
Formação profissional específica, curso geral do ensino secundário ou equiparado	Até 120 dias	Chefe de turno/equipa	Encarregados e contramestres.
		Encarregado fabril	
		Fiel de armazém	
Curso complementar do ensino secundário ou equiparado, formação profissional específica	Até 120 dias	Operador de informática	Altamente qualificados.
		Despachante	
		Escriturário (esc. 5)	
		Secretária (esc. 5)	
		Analista (esc. 5)	
		Tesoureiro	
Curso geral do ensino secundário, formação profissional específica	Até 90 dias	Caixa	Qualificados.
		Escriturário	
		Secretária	
		Operador de informática	
		Controlador	
		Motorista de pesados	
		Motorista de ligeiros	
		Cozinheiro	
		Chefe de pessoal auxiliar	
6.º ano de escolaridade. Formação profissional elementar	Até 60 dias	Telefonista	Profissionais semiqualeificados.
		Fiel de laboratório	
		Operador de máquinas/auxiliar de escritório	
		Auxiliar de laboratório	
		Operador fabril	
		Recepcionista de garagem de manutenção	
6.º ano de escolaridade	15 dias	Contínuo	Profissionais não qualificados.
		Empregado de refeitório	
		Trabalhador de limpeza	
		Ajudante de motorista	
		Guarda/porteiro	
		Trabalhador de armazém	

(*) Aos escalões 4 e 5 da categoria de técnico superior apenas terão acesso, em princípio, os licenciados.

ANEXO IV

Enquadramento e tabela salarial

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
34	Director de serviços	5	151 016\$00

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
33	Director de serviços	4	146 446\$00
32	Chefe de serviço	5	128 378\$00
	Chefe de departamento	5	
	Chefe de gabinete	5	
	Chefe de delegação	5	

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
31	Técnico superior	5	125 526\$00
30	Chefe de serviço	4	118 868\$00
	Chefe de departamento	4	
	Chefe de gabinete	4	
	Chefe de delegação	4	
29	Técnico superior	4	114 115\$00
	Técnico de contas	5	
28	Operador comercial	5	111 339\$00
27	Chefe de serviço	3	109 359\$00
	Chefe de departamento	3	
	Chefe de gabinete	3	
	Chefe de delegação	3	
26	Técnico superior	3	106 506\$00
	Técnico de contas	4	
25	Operador comercial	4	102 360\$00
24	Chefe de serviço	2	99 848\$00
	Chefe de departamento	2	
	Chefe de gabinete	2	
	Chefe de delegação	2	
23	Técnico de contas	3	97 910\$00
	Chefe de secção	5	
	Programador de informática	5	
	Despachante privativo	5	
22	Técnico superior	2	96 796\$00
	Técnico	5	
21	Operador comercial	3	93 458\$00
	Chefe de secção	4	
	Programador de informática	4	
	Encarregado fabril	5	
20	Chefe de secção	3	89 475\$00
	Programador de informática	3	
	Despachante	4	
	Técnico	4	
19	Técnico superior	1	87 897\$00
18	Operador comercial	2	84 558\$00
	Chefe de secção	2	
	Programador de informática	2	
	Encarregado fabril	4	
17	Técnico	3	83 437\$00
16	Despachante	3	79 995\$00
	Encarregado fabril	3	
	Escriturário	5	
	Tesoureiro/caixa	5	
	Secretária	5	
	Chefe de turno/equipa	5	
	Operador de informática	5	
Fiel de armazém	5		
15	Operador comercial	1	77 882\$00
14	Técnico	2	75 657\$00
13	Escriturário	4	68 422\$00
	Tesoureiro/caixa	4	
	Secretária	4	

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
13	Chefe de turno/equipa	4	68 422\$00
	Operador de informática	4	
	Fiel de armazém	4	
	Controlador	5	
12	Técnico	1	65 995\$00
11	Motorista de pesados	4	63 151\$00
	Analista de laboratório	5	
10	Motorista de pesados	3	59 233\$00
9	Escriturário	3	57 884\$00
	Tesoureiro/caixa	3	
	Secretária	3	
	Chefe de turno/equipa	3	
	Operador de informática	3	
	Fiel de armazém	3	
	Controlador	4	
	Ajudante de motorista	5	
	Dactilógrafo	5	
	Chefe de pessoal auxiliar	5	
	Motorista de ligeiros	5	
	Trabalhador de armazém	5	
	Telefonista	5	
8	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	5	55 264\$00
	Operador fabril	5	
	Chefe de turno/equipa	2	
	Fiel de armazém	2	
	Controlador	3	
	Analista de laboratório	4	
	Ajudante de motorista	4	
	Dactilógrafo	4	
	Chefe de pessoal auxiliar	4	
	Motorista de ligeiros	4	
	Trabalhador de armazém	4	
	Telefonista	4	
	7	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	
Operador fabril		4	
Fiel de laboratório		5	
Recepcionista de garagem e manutenção		5	
Contínuo		5	
7	Escriturário	2	49 993\$00
	Secretária	2	
	Chefe de turno/equipa	1	
	Controlador	2	
	Analista de laboratório	3	
	Ajudante de motorista	3	
	Dactilógrafo	3	
	Motorista de ligeiros	3	
	Trabalhador de armazém	3	
	Telefonista	3	
	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	3	
	Operador fabril	3	
	Fiel de laboratório	4	
Recepcionista de garagem e manutenção	4		
Contínuo	4		
Guarda/porteiro	4		
6	Auxiliar de laboratório	5	47 372\$00
	Cozinheiro	5	
5	Escriturário	1	44 752\$00
	Secretária	1	
	Controlador	1	
	Ajudante de motorista	2	

Nível	Categoria	Escalão	Remuneração
5	Dactilógrafo	2	44 752\$00
	Trabalhador de armazém	2	
	Telefonista	2	
	Operador de máquinas e auxiliar de escritório	2	
	Operador fabril	2	
	Fiel de laboratório	3	
	Recepcionista de garagem e manutenção	3	
	Contínuo	3	
Guarda/porteiro	3		
4	Auxiliar de laboratório	4	43 163\$00
	Empregado de refeitório	4	
3	Auxiliar de laboratório	3	39 480\$00
	Empregado de refeitório	3	
2-A	Trabalhador de limpeza (tempo inteiro)		34 235\$00
2	Paquete	5	33 378\$00
1	Paquete	4	28 930\$00
0	Paquete	3	24 479\$00

Lisboa, 9 de Abril de 1987.

Pela AGA — Administração-Geral do Açúcar e do Alcool, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicatos dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Abril de 1987. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 306/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros e outros Alteração salarial e outra

Entre a Siderurgia Nacional, E. P., por um lado, e as associações sindicais abaixo indicadas, por outro, são acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982:

Cláusula 140.ª-A

Subsídios de refeição e transporte

- 1 — O valor da senha de refeição em 1987 é de 480\$.
- 2 — A comparticipação por parte da empresa nas despesas de transporte é de 75% do custo real do transporte colectivo mais económico, sendo 2350\$ o limite máximo de comparticipação.

ANEXO 3-A

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1987

Nível	Remuneração
0.2	198 500\$00
0.1	186 050\$00
0.0	177 200\$00
1.2	175 900\$00
1.1	166 900\$00
1.0	155 550\$00
2.2	154 450\$00
2.1	144 050\$00
2.0	132 650\$00

Nível	Remuneração
3.2	125 000\$00
3.1	117 250\$00
3.0	102 300\$00
4.1	95 550\$00
4.0	88 700\$00
4A.1	82 000\$00
4A.0	75 100\$00
5.1	71 200\$00
5.0	66 400\$00

Siderurgia Nacional, 26 de Março de 1987. — Pelo Conselho de Gerência, (Assinaturas ilegíveis.)

Os sindicatos outorgantes:

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Contabilistas;
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo MENSISQ — Sindicato Nacional de Quadros da Metalurgia:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 309/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra

Entre a Siderurgia Nacional, E. P., por um lado, e as associações sindicais abaixo indicadas, por outro, são acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985:

Cláusula 157.ª-A

Subsídios de refeição e transporte

- 1 — O valor da senha de refeição em 1987 é de 480\$.
- 2 — A comparticipação por parte da empresa nas despesas de transporte é de 75% do custo real do transporte colectivo mais económico, sendo 2350\$ o limite máximo de comparticipação.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

Operador siderúrgico de cabina principal de laminação. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de uma parte principal de uma linha de produção complexa, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e vigilância do funcionamento. Colabora ainda nas montagens e desmontagens de órgãos dessa mesma linha.

ANEXO 3-A

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1987

Nível	Remuneração
0.2	198 500\$00
0.1	186 050\$00
0.0	177 200\$00
1.2	175 900\$00
1.1	166 900\$00
1.0	155 550\$00
2.2	154 450\$00
2.1	144 050\$00
2.0	132 650\$00
3.2	125 000\$00

Nível	Remuneração
3.1	117 250\$00
3.0	102 300\$00
4.1	95 550\$00
4.0	88 700\$00
4A.1	82 000\$00
4A.0	75 100\$00
5.1	71 200\$00
5.0	66 400\$00
6.1	62 450\$00
6.0	58 450\$00
7.1	55 300\$00
7.0	52 100\$00
8.1	50 800\$00
8.0	49 500\$00
9.1	48 050\$00
9.0	46 600\$00
10.1	45 550\$00
10.0	44 150\$00
11.1	42 550\$00
11.0	41 050\$00
12.1	40 650\$00
12.0	39 300\$00
13.1	38 850\$00
13.0	37 250\$00
14	18 600\$00
15	17 450\$00

Siderurgia Nacional, 26 de Março de 1987. — Pelo Conselho de Gerência, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Os sindicatos outorgantes:

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José de Oliveira Pereira.
(*Assinatura ilegível.*)
Etelvino Neves Paulo.
Nuno Gonçalves Barroso.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos do Norte/Centro:

José Silva Pereira Leal.

Depositado em 24 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 310/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e o Sind. de Electricistas
do Dist. de Setúbal — Alteração salarial e outra**

Entre a Siderurgia Nacional, E. P., por um lado, e a associação sindical abaixo indicada, por outro, são acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985:

Cláusula 157.ª-A

Subsídios de refeição e transporte

- 1 — O valor da senha de refeição em 1987 é de 480\$.
2 — A comparticipação por parte da empresa nas despesas de transporte é de 75% do custo real do transporte colectivo mais económico, sendo 2350\$ o limite máximo de comparticipação.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

.....
Operador siderúrgico de cabine principal de laminação. — É o trabalhador que conduz um comando centralizado de uma parte principal de uma linha de produção complexa, tendo a seu cargo as manobras de arranque, ensaio e vigilância do funcionamento. Colabora ainda nas montagens e desmontagens de órgãos dessa mesma linha.

ANEXO III-A

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1987

Nível	Remuneração
0.2	198 500\$00
0.1	186 050\$00

Nível	Remuneração
0.0	177 200\$00
1.2	175 900\$00
1.1	166 900\$00
1.0	155 550\$00
2.2	154 450\$00
2.1	144 050\$00
2.0	132 650\$00
3.2	125 000\$00
3.1	117 250\$00
3.0	102 300\$00
4.1	95 550\$00
4.0	88 700\$00
4A.1	82 000\$00
4A.0	75 100\$00
5.1	71 200\$00
5.0	66 400\$00
6.1	62 450\$00
6.0	58 450\$00
7.1	55 300\$00
7.0	52 100\$00
8.1	50 800\$00
8.0	49 500\$00
9.1	48 050\$00
9.0	46 600\$00
10.1	45 550\$00
10.0	44 150\$00
11.1	42 550\$00
11.0	41 050\$00
12.1	40 650\$00
12.0	39 300\$00
13.1	38 850\$00
13.0	37 250\$00
14	18 600\$00
15	17 450\$00

Siderurgia Nacional, 26 de Março de 1987. — Pelo Conselho de Gerência, (*Assinaturas ilegíveis.*)

O sindicato outorgante:

Pelo Sindicato de Electricistas do Distrito de Setúbal:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 24 de Agosto de 1987, a fl. 189 do livro n.º 4, com o n.º 308/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. Nacional dos Motoristas ao AE entre aquela empresa e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sindicato Nacional dos Motoristas acordam aderir ao AE celebrado entre aquela empresa e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983, e ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1986.

Lisboa, 6 de Abril de 1987.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

*António Rodrigues Gomes.
Júlio Teixeira.*

Depositado em 17 de Agosto de 1987, a fl. 188 do livro n.º 4, com o n.º 300/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco)
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal
e outros — Constituição da comissão paritária**

De harmonia com o estipulado na cláusula 73.^a da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987, foi constituída pelas entidades signatárias daquela convenção uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:

Membros efectivos:

José Cyrillo Machado.
Engenheiro José António Ferreira de Barros.
Engenheiro Amílcar Gaspar de Carvalho.

Membros suplentes:

Engenheiro Alberto Faria Frasco.

José Alberto Parada.
Dr. José Eduardo Campos e Silva d'Oliva Monteiro.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Aníbal Ferreira de Almeida.
Aníbal Alves Fortunato.
João Manuel Bichão de Castro.

Membros suplentes:

Júlio Pinto Carvalho.
Armindo Sousa Lopes.
Luís Ferreira Bernardo.

**CT entre a Assoc. dos Agricultores da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira
e o Sind. dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Dist. de Lisboa e outros
Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de «estagiário de escriturário» abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983:

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário de escriturário.

**AE entre a PESCRUL — Sociedade de Pesca de Crustáceos, S. A. R. L.,
e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1987:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Contramestre.
Encarregado de pesca.
Mestre costeiro-pescador.
Mestre de navegação ou de leme.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:
Primeiro-motorista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:
Marinheiro-pescador.

5.4 — Outros:
Marinheiro-cozinheiro.
Segundo-motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:
Moço-pescador.

AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A, e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1987:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de cozinha.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Programador de conservação.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de cozinha.