

Boletim do Trabalho e Emprego

25

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 64\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 25

P. 1413-1476

8 - JULHO - 1984

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre.....	1415
— 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.....	1415
— PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.....	1416
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.....	1417
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga.....	1417
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Faro e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros.....	1417

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial.....	1418
— CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros e a Feder. dos Sind. do Sector das Pescas.....	1419
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística (regime de trabalho efectivo e regime de trabalho eventual).....	1436
— CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras.....	1457
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra.....	1459
— AE entre a empresa CANTAL — Cantinas e Alojamentos, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal.....	1460
— AE entre a REGINDÚSTRIA — Sociedade de Equipamentos para o Comércio e Indústria, L. ^{da} , e o Sind. das Indústrias Eléctricas do Centro — Alteração salarial.....	1461
— AE entre a empresa Lactínios Vigor, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.....	1462

— AE entre Morais Matias, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	1463
— ACT para a indústria açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras	1465
— AE entre a DOCAPESCA — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca, S. A. R. L., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras	1469
— AE entre a Sociedade Nacional de Fósforos, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra	1471
— AE entre a Sociedade Nacional de Fósforos, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outra	1472
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro e outros — Constituição da comissão paritária	1474
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalha- dores de Escritório e Serviços e outro (constituição da comissão paritária) — Rectificação	1475

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1984, foi publicado o CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Portalegre, de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional abrangidos não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito de aplicação da referida 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 de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Por-

talegre, a Associação Comercial de Elvas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1984, são tornadas aplicáveis, no distrito de Portalegre, a todas as entidades patronais que não sendo representadas pelas associações comerciais signatárias exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações comerciais signatárias e não filiadas na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1984, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em 3 prestações mensais de igual montante.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 22 de Junho de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

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 13, de 8 de Abril de 1984, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Évora, de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional abrangidos não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito de aplicação da referida 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 de aviso para PE no *Boletim do Traba-*

lho e Emprego, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, 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 celebrada entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e os Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul, das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, são tornadas aplicáveis, no distrito de Évora, a todas as entidades patronais que não sendo representadas pela associação

patronal signatária exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1984, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em 3 prestações mensais de igual montante.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 22 de Junho de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação do Norte e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.

Considerando que as referidas alterações apenas abrangem as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida alteração e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1984, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Nor-

te, a Associação do Centro dos Industriais de Panificação e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam a sua actividade 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 previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Abril de 1984.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 22 de Junho de 1984. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates 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, nesta data publicado.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma 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 ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga

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 extensão das alterações ao CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as alterações extensivas, na área da sua aplicação, a todas as entidades patronais que, não se encontrando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade económica regulada e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das referidas profissões e categorias, não filiados no sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

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

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado artigo e diploma, de uma portaria de extensão da convenção mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1984, por forma a torná-la aplicável a todas as entidades patronais que, não sendo representadas pela associação patronal signatária, prossigam no distrito de Faro, à excepção do concelho de Portimão, a actividade económica abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes trabalhadores e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação comercial signatária e não representados pelos sindicatos outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito fixado neste aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial

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 Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1979, 1, de 8 de Janeiro de 1981, 9, de 8 de Março de 1982, e 16, de 29 de Abril de 1983, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.ª

4 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Junho de 1984.

ANEXO II

Tabelas salariais

TABELA I

A — Serviços de fabrico:

Mestre ou técnico (bolachas).....	32 800\$00
Encarregado (chocolates).....	31 600\$00
Ajudante de mestre ou técnico....	30 500\$00
Ajudante de encarregado	29 250\$00
Oficial de 1.ª.....	26 750\$00
Oficial de 2.ª.....	25 450\$00
Auxiliar	21 450\$00

B — Serviços complementares:

Encarregada	23 250\$00
Ajudante de encarregada	22 350\$00
Operária de 1.ª.....	20 650\$00
Operária de 2.ª.....	19 400\$00

TABELA II

A — Serviços de fabrico:

Mestre ou técnico (bolachas).....	31 500\$00
Encarregado (chocolates).....	30 400\$00
Ajudante de mestre ou técnico....	29 250\$00
Ajudante de encarregado	28 100\$00
Oficial de 1.ª.....	25 750\$00
Oficial de 2.ª.....	24 400\$00
Auxiliar	20 600\$00

B — Serviços complementares:

Encarregada	22 350\$00
Ajudante de encarregada	21 450\$00
Operária de 1.ª.....	19 750\$00
Operária de 2.ª.....	18 600\$00

A tabela II aplica-se às empresas com menos de 40 000 contos de facturação anual.

Lisboa, 11 de Junho de 1984.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Junho de 1984, com o registo n.º 194/84, p. 160 do livro 3, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ADAPLA — Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e outros
e a Feder. dos Sind. do Sector das Pescas**

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, todos os armadores de navios de pesca representados pelas associações ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua e ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial, bem como a CO-PENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios e, por outro lado, todos os trabalhadores no serviço de terra, das categorias previstas no anexo II, representados pela Federação dos Sindicatos do Sector das Pescas.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicável aos trabalhadores referidos na cláusula anterior.

2 — As remunerações mínimas constantes do anexo II produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984, podendo ser denunciadas ao fim de 10 meses de vigência.

3 — Por denúncia entende-se a apresentação à outra parte outorgante de uma proposta de revisão escrita.

4 — A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a sua apresentação, devendo as negociações directas iniciarem-se obrigatoriamente nos 45 dias subsequentes à entrega da proposta.

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1 — Dentro do estabelecido nesta convenção e no regulamento da carteira profissional, têm as entidades patronais inteira liberdade no recrutamento do seu pessoal e na organização dos seus serviços.

2 — As vagas que se derem no quadro de pessoal devem ser preferencialmente preenchidas por outro trabalhador da empresa, tendo em consideração a aptidão, a competência, o zelo profissional e a antiguidade, por esta ordem.

3 — As entidades patronais quando pretendam admitir qualquer trabalhador, que venha a ser abrangido por esta convenção, deverão consultar previamente o sindicato respectivo.

Cláusula 4.^a

(Idade mínima e máxima de admissão)

1 — Só podem ser admitidos nos quadros das empresas os trabalhadores que tenham completado 15 anos de idade.

2 — Não é permitido fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título de experiência por 15 dias, podendo durante tal período qualquer das partes fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem evocação de motivo de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o prazo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

3 — Durante o período de experiência, os trabalhadores estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 6.^a

(Contratos a prazo)

1 — Não é permitida a contratação de trabalhadores por prazo incerto em funções abrangidas por esta convenção.

2 — Na celebração de contratos a prazo, nomeadamente em trabalho sazonal, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que no ano anterior ou no mesmo ano tenham prestado serviço na mesma empresa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido despedidos com justa causa.

4 — A empresa obriga-se a fornecer uma cópia do contrato ao trabalhador.

5 — As disposições desta convenção são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a prazo, com excepção das disposições expressamente excluídas.

Cláusula 7.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarrregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto

do seu contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

3 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada de grupo diferente daquele a que pertença por espaço de tempo igual ou superior a 1 ano, e no caso dessa substituição não ter sido motivada por doença, acidente de trabalho ou serviço militar do substituído, será promovido à categoria imediatamente superior, respeitando-se o disposto no número seguinte.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram essa substituição, o substituto não pode ser substituído por outro, salvo se ele próprio ficar impedido.

5 — Se no caso previsto no n.º 3 cessar o contrato de trabalho do trabalhador substituído do seu regresso ao serviço, o substituto adquire o direito a preencher a vaga.

Cláusula 8.^a

(Aprendizagem)

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissão onde, nos termos desta convenção, seja admitida a aprendizagem.

2 — As empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

3 — Não haverá períodos de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equipamento ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerado.

4 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante ou ajudante, conforme o caso.

5 — Não haverá mais de 100 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores por cada profissão que admita aprendizagem.

6 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

7 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 15, 16 e 17 anos.

8 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins na empresa conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

9 — Ascendem a praticantes ou ajudantes, conforme os casos, os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 18 anos de idade.

Cláusula 9.^a

(Tirocínio)

1 — São admitidos directamente como praticantes, quando previstos nos termos desta convenção, os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins na empresa conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

Cláusula 10.^a

(Condições especiais de admissão e carreira profissional)

As condições especiais de admissão e carreira profissional, organização e dotação de quadros e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as que constam do anexo I.

Cláusula 11.^a

(Transferências)

1 — As entidades patronais, salvo estipulação em contrário, só podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — As entidades patronais só podem transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, as entidades patronais, para além de custearem as despesas directamente impostas pela transferência, pagarão os acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico, devidamente comprovado pelo trabalhador, que haja sido expressamente previsto no acordo de transferência.

4 — Não se verificando o acordo expresso referido no n.º 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 12.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

- despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Fazer *lock-out* enquanto e nos termos em que a Constituição o proibir;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e na presente convenção;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 11.^a;
 - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
 - i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimentos de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
 - j) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias aos serviços da entidade patronal.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, com competência e zelo, e comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir as ordens e directivas das entidades patronais, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes com esta convenção e a lei;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios;
- f) Desempenhar durante as horas regulamentares de trabalho, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar;

- g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- h) Em geral cumprir as leis e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 14.^a

(Deveres da entidade patronal)

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- b) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado donde conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Prestar aos sindicatos, comissões sindicais ou intersindicais todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- e) Nos termos da lei, fixar em local bem visível os mapas de quadro de pessoal donde constem as retribuições efectivas;
- f) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e capacidade física.

Cláusula 15.^a

(Quotização sindical)

1 — A entidade patronal obriga-se a descontar na retribuição dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, remetendo, até ao dia 20 de cada mês, ao sindicato respectivo os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — O disposto no número anterior observar-se-á apenas em relação aos trabalhadores que, mediante declaração individual escrita, tenham manifestado ou venham a manifestar a devida autorização.

3 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos no mês seguinte ao da sua entrega.

4 — Para o efeito do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

Cláusula 16.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

2 — Os trabalhadores que sejam membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, segundo a disposição do artigo 23.º da Lei Sindical, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração de horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade sindical.

3 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes dos sindicatos a entrada nas instalações dos estabelecimentos para participarem em reuniões devidamente convocadas, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 6 horas.

4 — Cada delegado sindical dispõe para prática de actos necessários e inadiáveis inerentes às suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — As faltas dadas pelos trabalhadores que sejam membros dos corpos gerentes das associações sindicais, para prática de actos necessários e inadiáveis às suas profissões, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo e nunca deixarão de ser remuneradas até ao limite de 4 dias por mês.

Cláusula 17.^a

(Poder disciplinar)

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

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

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de 12 meses, a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 18.^a

(Processo disciplinar)

1 — Excepto para a aplicação da repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar inicia-se com o envio ao trabalhador acusado de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao mesmo trabalhador.

3 — Os trabalhadores dispõem de um prazo de 3 dias úteis para deduzir por escrito a resposta à nota de culpa, bem como para apresentar todos os elementos que considerem relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Antes de tomar a decisão final e no caso do processo disciplinar visar o despedimento, a entidade remeterá cópia do processo à comissão de trabalhadores, para que este órgão se pronuncie seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que receba a referida cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá não proferir o despedimento ou qualquer das outras sanções disciplinares previstas nesta convenção, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e, caso se trate de processo que vise o despedimento, também à comissão de trabalhadores.

Cláusula 19.^a

(Suspensão do trabalhador)

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal, nos termos da lei, suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 20.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda da retribuição, pelo período máximo de 6 dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — O pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão previsto na alínea c) do n.º 1 não fica dispensado.

Cláusula 21.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a aplicação da sanção não prevista nesta cláusula.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de 3 meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 22.^a

(Recurso)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 23.^a

(Registo de sanções)

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

Cláusula 24.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes lícitos da entidade patronal;
- b) Ter prestado, com verdade, ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- c) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processos disciplinares perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas dos trabalhadores ou delegado sindical;
- g) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 25.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição ou outra falta, quando tenha lugar até 1 ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 26.^a

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao previsto na lei.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações previstas nos termos gerais de direito e o exercício da acção penal, se for caso disso.

Cláusula 27.^a

(Retribuição — Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

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

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

Cláusula 28.^a

(Excepção à retribuição)

Não se consideram como retribuição, designadamente nos termos da lei, a remuneração por trabalho suplementar, as ajudas de custo e outros abonos e as gratificações e participações nos lucros da empresa.

Cláusula 29.^a

(Remuneração mínima mensal)

A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

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

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador.

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação, suspensão e reinício da prestação de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de falhas)

Os trabalhadores, enquanto exerçam funções de caixa ou cobradores e tenham regularmente à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro, têm direito a um subsídio mensal pelo risco de falhas no valor de 1200\$.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de turno)

Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos regulares e contínuos, cobrindo o período de 24 horas, têm direito a um acréscimo de retribuição correspondente a 10 % da remuneração base.

Cláusula 33.^a

(Infantário)

As entidades patronais que à data da publicação desta convenção tenham creches continuarão a mantê-las, procurando na medida do possível melhorar os seus serviços.

Cláusula 34.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 anos, a uma diuturnidade de 500\$, até ao limite de 3, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores desta cláusula, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês da admissão do trabalhador na empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Para os trabalhadores sazonais a antiguidade será contada a partir de 1 de Abril de 1975, excepto para os trabalhadores que tinham 10 ou mais anos de serviço nessa data, aos quais é atribuída mais uma diuturnidade correspondente a esse período.

5 — O regime de diuturnidades previsto no corpo desta cláusula revoga o regime de diuturnidades anteriormente aplicável nos organismos outorgantes.

6 — No entanto os trabalhadores das empresas nacionalizadas, que vinham beneficiando do direito de virem a adquirir diuturnidades até ao limite de 4, mantê-lo-ão.

7 — Os trabalhadores com mais de 20 anos de serviço na mesma categoria terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da remuneração base, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Retribuição de férias e subsídio de férias)

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

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias que será proporcional aos dias de férias a que têm direito e calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início destas.

Cláusula 36.^a

(Remuneração de trabalho suplementar)

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo de regimes mais favoráveis já praticados, no que respeita aos valores da retribuição devida para o mesmo trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Forma de pagamento)

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

2 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, categoria, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação de modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou outro em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 39.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, não podendo, de qualquer forma, ultrapassar as 9 horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração que esteja em uso em cada entidade patronal, não podendo, no entanto, ser inferior a 35 horas semanais.

2 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para a refeição e descanso, não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não sendo permitida a realização de horas extraordinárias, salvo motivo de urgência inadiável, durante esse período.

3 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a 5 horas.

Cláusula 40.^a

(Horários diferenciados)

Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários diferenciados, determinados de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal com conhecimento do sindicato.

Cláusula 41.^a

(Estatuto do trabalhador-estudante)

O estatuto do trabalhador-estudante é o disposto na lei aplicável.

Cláusula 42.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado em local visível o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

3 — Qualquer dos mapas referidos no n.º 1 deverá ser enviado ao sindicato.

Cláusula 43.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos, sempre que a natureza da actividade em causa o exija, sem prejuízo do limite máximo previsto na cláusula 39.^a

2 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo aquando da sua admissão ou se tiver já trabalhado por turnos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

4 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico.

5 — Previamente à elaboração dos horários de trabalho de turnos devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

6 — Os turnos das secas artificiais serão compostos por um mínimo de 4 trabalhadores, nos quais se incluem o chefe de turno quando existir.

Cláusula 44.^a

(Abono de refeição para trabalho suplementar)

1 — Quando em dia que corresponda a um dos períodos normais de trabalho semanal o trabalhador se encontrar deslocado em serviço fora do local habitual de trabalho, nos períodos fixados no n.º 2 sem prejuízo do disposto no n.º 3 e não recebendo ajudas de custo, e não tendo possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito ao pagamento das despesas de alimentação, de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno-almoço	50\$00
Almoço ou jantar	200\$00
Ceia	100\$00

2 — Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3:

- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho entre as 7 e as 8 horas não têm direito ao abono previsto para o pequeno-almoço;
- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho entre as 12 horas e 30 minutos e 13 horas e 30 minutos não têm direito ao abono previsto para o almoço;
- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho entre as 20 horas e as 21 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

4 — Quando o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados se efectuar dentro dos períodos fixados no n.º 2, o trabalhador tem direito ao abono previsto no n.º 1.

Cláusula 45.^a

(Trabalho nocturno)

Para os efeitos da presente convenção, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 46.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou assistência aos navios.

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

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial que se traduz num subsídio mensal no valor de 25 % da sua remuneração base, acrescida das diuturnidades.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam função de direcção na empresa.

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

Cláusula 47.^a

(Cancelamento de isenção)

1 — O cancelamento de isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência mínima de 1 mês. O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição especial de isenção de horário de trabalho durante o mês seguinte à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento de isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade da reforma.

Cláusula 48.^a

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito em cada ano civil a 30 dias de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — No ano de admissão o trabalhador que tenha pelo menos 6 meses de antiguidade gozará um período de férias proporcional aos meses de trabalho, que deverá completar até 31 de Dezembro, na razão de 2 dias de férias por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

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

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

6 — Os trabalhadores com contrato a prazo têm direito a 2,5 dias de férias por cada período de 22 dias de trabalho efectivo e a um subsídio de férias de montante igual ao das férias a que tenham direito.

7 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 49.^a

(Fixação e cumulação de férias)

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

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

3 — Os trabalhadores naturais das ilhas adjacentes ou de Macau que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acumular as férias correspondentes a 2 anos de trabalho consecutivo. Este princípio aplica-se também aos trabalhadores naturais do continente que prestem serviço nas ilhas adjacentes e ainda aos trabalhadores emigrados no estrangeiro.

Cláusula 50.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

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

3 — Os períodos de férias terão início no primeiro dia útil da semana de trabalho.

Cláusula 51.^a

(Escolha da época de férias)

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

3 — Poderá ser elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — Os mapas de férias definitivos deverão ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados aos sindicatos respectivos até 30 de Abril.

Cláusula 52.^a

(Alteração da época de férias)

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 48.^a

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a plena aplicabilidade do disposto na cláusula 48.^a

Cláusula 53.^a

(Interrupção de férias por doença)

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

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 54.^a

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 55.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios apenas poderão ser observados o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 56.^a

(Faltas — Princípios gerais)

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 57.^a

(Faltas justificadas)

São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença;
- b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c) quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas, as quais devem ser iniciadas na data do conhecimento, por parte do trabalhador, do falecimento das pessoas mencionadas nas mesmas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo trabalhador durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 15 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar ou ao cumprimento de outras obrigações legais;
- h) As dadas por motivo de necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previ-

- dência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- j) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei;
 - l) As dadas pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
 - m) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
 - n) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço, ou que, de um modo geral, sejam motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
 - o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 58.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não originam qualquer prejuízo para o trabalhador, designadamente desconto na retribuição ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea g) da cláusula 57.^a, salvo o disposto nesta convenção ou disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou seguro, respectivamente.

Cláusula 59.^a

(Prova de faltas justificadas)

A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

Cláusula 60.^a

(Consequência das faltas injustificadas)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 61.^a

(Participação das faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

Cláusula 62.^a

(Complemento do subsídio de doença ou acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Sem prejuízo de regime mais favorável já praticado na empresa, pelo período máximo de 12 meses e enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre 90 % da retribuição que receberia se estivesse ao trabalho e o subsídio que lhe for pago pela caixa de previdência.

3 — O disposto no número anterior da presente cláusula não se aplica aos trabalhadores que directamente laborem nas secas de bacalhau, excepto nos casos em que esta regalia já era concedida.

4 — A entidade patronal tem direito a exigir a reposição das importâncias pagas nos termos do n.º 2 desta cláusula sempre que seja verificada atitude fraudulenta por parte do trabalhador.

Cláusula 63.^a

(Deslocações em serviço)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver que pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre de conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a receber, por quilómetro efectuado, um montante igual ao fixado para os funcionários públicos.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que serão pagas como horas de trabalho normal, segundo a fórmula prevista no n.º ... da cláusula ..., desde que efectuadas fora dos limites do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte ao do regresso à área da sua residência, nos casos em que este tenha lugar entre as 24 e as 3 horas, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da sua residência se verifique para além das 3 horas.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo, destinado a cobrir despesas de alojamento e alimentação, um montante igual ao fixado para os funcionários públicos.

8 — Para efeitos de cálculo previsto no número anterior, deverá considerar-se que a retribuição efectiva do trabalhador corresponde à letra dos funcionários públicos, cujo quantitativo seja mais próximo.

9 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.ª classe.

Cláusula 64.ª

(Seguros)

1 — As empresas garantirão aos trabalhadores um seguro que cobrirá os riscos de viagem, acidentes pessoais e profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação em serviço para fora do continente, com o valor mínimo de 2 000 000\$, a favor de quem legalmente tiver direito.

2 — Em caso de morte natural ocorrida em deslocação de serviço, a entidade patronal suportará as despesas de trasladação.

Cláusula 65.ª

(Licença sem retribuição)

1 — Se requeridas pelo trabalhador com fundamento em razões poderosas, a entidade patronal poderá conceder licença sem retribuição, seguidas ou interpoladas, até ao limite máximo de 2 anos.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores vigorarão no quadro de pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.

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

Cláusula 66.ª

(Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Quando, por motivo alheio à vontade do trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.ª

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

3 — O disposto no número anterior só não é aplicável quando o trabalhador tenha criado fraudulentamente o impedimento para evitar a cessação do contrato.

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados do quadro de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida na secção A do anexo 1.

Cláusula 67.ª

(Termo do impedimento prolongado do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho.

Cláusula 68.ª

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão)

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

Cláusula 69.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 a férias já verificado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 70.^a

(Encerramento temporário)

1 — Em situação de encerramento temporário ou parcial da empresa, dependências ou serviços, ou redução temporária de actividade por falta de exploração devidamente comprovada, a entidade patronal optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores ou denunciar os contratos de trabalho, considerando o encerramento definitivo e, assim, aplicando-se-lhe o regime de despedimento colectivo.

2 — Esta cláusula não se aplica aos trabalhadores sazonais e eventuais.

Cláusula 71.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Recisão do trabalhador.

Cláusula 72.^a

(Cessação por mútuo acordo)

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

Cláusula 73.^a

(Necessidade de documento escrito)

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

2 — Deste documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 74.^a

(Revogação unilateral do acordo revogatório)

1 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — 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.

Cláusula 75.^a

(Caducidade)

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

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

2 — Nos termos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 76.^a

(Rescisão com justa causa)

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 18.^a

Cláusula 77.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingirem, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 78.^a

(Nulidade do despedimento)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número 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 e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 79.^a

(Apreciação de justa causa)

1 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho ou quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 80.^a

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador, desde que a entidade patronal seja avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 meses, salvo se o trabalhador tiver menos de 2 anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 1 mês.

2 — 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 do aviso prévio em falta.

Cláusula 81.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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 do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal;

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos da alínea g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 82.^a

(Despedimento colectivo)

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contrato de trabalho, operada simultaneamente ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate de empresas com 2 a 50 ou mais trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal, determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos contratos de trabalho celebrados no âmbito de actividades classificadas como sazonais e aos contratos a prazo.

3 — Aos despedimentos colectivos aplicar-se-á integralmente o regime legal.

4 — O quantitativo das indemnizações será determinado de acordo com o disposto na cláusula 87.^a

Cláusula 83.^a

(Falência e insolvência)

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

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

Cláusula 84.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Sem prejuízo dos referidos noutros lugares desta convenção, são designadamente assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução de retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser obrigatoriamente gozados imediatamente após o parto;
- e) Durante os 8 meses subsequentes ao parto, interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição do período de férias ou antiguidade, podendo os 2 períodos de meia hora ser acumulados e utilizados no início ou termo de cada período de trabalho;
- f) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, quando comprovadas.

2 — O direito a faltar no período de maternidade cessa no caso de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

3 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o direito a que se refere a alínea c) do n.º 1 desta cláusula é reduzido a 30 dias, podendo, contudo, o médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

Cláusula 85.^a

(Trabalho a tempo parcial)

Fica previsto o trabalho a tempo parcial nos termos seguintes:

- a) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo, calculada nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;
- b) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção;
- c) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão obrigatoriamente de documento escrito, devendo deles ser dado conhecimento ao sindicato respectivo.

Cláusula 86.^a

(Multas)

As sanções aplicadas à entidade patronal pelas infracções à presente convenção são as previstas na lei.

Cláusula 87.^a

(Indemnizações)

1 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

2 — A referência a um mês será substituída por 4 semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

Cláusula 88.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação do presente contrato, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem expressamente revogadas no presente contrato.

Cláusula 89.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até o momento de transmissão.

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

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

Cláusula 90.^a

(Quadro de pessoal)

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção, a entidade patronal reme-

terá às associações sindicais signatárias os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que a lei estabelece.

Cláusula 91.^a

(Garantias diversas)

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

Cláusula 92.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por 4 representantes das associações sindicais signatárias e igual número de representantes por parte das associações patronais, os quais poderão ser acompanhados por um acessor, tendo como atribuição:

- a) Interpretação da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra 2 dos seus representantes, sendo os 2 restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelas mesmas entidades.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação desta convenção.

5 — A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo de 30 dias após a convocação por qualquer das partes.

ANEXO I

SECÇÃO A

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e a definição de funções dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa e ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as no-

tas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; procede à elaboração dos inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Servente de armazém. — É o trabalhador que procede à carga, descarga e movimentação e arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento, armazém, navios ou outros meios de transporte, ou entre eles, e executa outras tarefas indiferenciadas.

Condições especiais de admissão

2 — Só poderão ser admitidos para esta secção os trabalhadores com mais de 18 anos de idade.

Equiparação de categorias

3 — Os trabalhadores que à data da assinatura desta convenção estejam classificados com a categoria de encarregado de secção de armazém serão automaticamente classificados com a categoria de encarregado de armazém, contando-se todo o tempo de antiguidade que tinha naquela categoria.

SECÇÃO B

Trabalhadores das secas do bacalhau

1 — As categorias profissionais e as funções dos trabalhadores das secas de bacalhau são as seguintes:

Encarregado geral de secas. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os trabalhadores e a actividade numa seca de bacalhau, nomeadamente superintendendo em todo o movimento de laboração, nos serviços administrativos e nos serviços de apoio da seca.

Encarregado de secção de seca. — É o trabalhador que coordena um ou vários sectores de actividade das secas, orientando os profissionais sob as suas ordens nas diversas fases e modo de execução.

Manipulador-chefe/chefe de turno da seca artificial. — É o trabalhador que orienta um sector ou turno de manipuladores.

Operário da seca/manipulador. — É o trabalhador que descarrega e desenfarda o bacalhau, lava-o manualmente ou em máquinas, empilha-o, salga-o e submete-o a uma operação de prensagem, estende-o ou distribui-o em tabuleiros para proceder à sua secagem natural, recolhe-o depois de seco ou sempre que as condições atmosféricas não sejam favoráveis; depois de seleccionado, enfarda-o, pesa-o e ensaca-o; pode colaborar na lavagem e separação da sacaria e na arrumação do bacalhau em câmaras frigoríficas.

Guarda da seca. — É o trabalhador que controla a entrada e saída do pessoal junto do ponto; regista as entradas e saídas de viaturas na seca; chama o pessoal ao escritório; faz o registo das temperaturas das câmaras frigoríficas durante a noite; vigia as máquinas frigoríficas e faz a ronda nocturna da seca.

Aprendiz da seca. — É o trabalhador, de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos, que executa actividades menos pesadas, preparando-se para o exercício da profissão.

SECÇÃO C

Trabalhadores dos serviços administrativos

1 — As categorias profissionais e as definições de funções dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Chefe de repartição. — É o trabalhador que dirige a área de actividade que, na estrutura da empresa, seja considerada como repartição; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem confiados, o trabalho da repartição; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que chefia uma área de actividade, estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, os serviços; entrega e prepara as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Contínuo/porteiro. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectivos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, vigia e controla entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe encomendas. Pode apresentar à cobrança recibos e facturas, fazer pagamentos e recebimentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar ao conselho de gestão.

Guarda. — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edificios e instalações a fim de os proteger contra incêndios e roubos, vigiando, controlando e registando as entradas e saídas de pessoas e veículos.

Oficial administrativo. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o segui-

mento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode fazer pagamentos e recebimentos. Atende público e codifica documentos. Acessoriamente, pode notar em estenografia, escrever à máquina e operar com máquinas de escritório. Pode eventualmente ser incumbido de colher informações e prestar esclarecimentos no exterior relativos à sua actividade. Pode ainda desempenhar as funções de secretariado.

Praticante administrativo. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender a uma categoria superior.

Paquete. — É o trabalhador menor que faz recados e coadjuva os seus colegas, preparando-se para ascender a uma categoria superior.

Telefonista. — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações, se necessário, sobre ligações telefónicas e executa outras tarefas complementares inerentes à sua profissão, podendo prestar trabalhos de dactilografia e arquivo, sempre que necessário.

Aspirante administrativo. — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo e se prepara para ascender a essa categoria.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que predominantemente faz serviços externos e que normalmente trabalha nas dependências existentes para apoio dos navios da empresa.

Condições especiais de admissão

2 — Quando for admitido qualquer trabalhador que não possua carteira profissional, só poderá entrar com a categoria de:

- a) Praticante — quando tenha completado 15 anos e ainda não tenha completado 19 anos de idade e possua o curso comercial ou habilitações equivalentes, não podendo permanecer nessa categoria para além dos 20 anos. Excepcionalmente, em casos especiais devidamente fundamentados com o parecer favorável do sindicato poderão ser admitidos como praticantes com um máximo de 6 meses de permanência nesta categoria indivíduos que tenham mais de 20 anos;

- b) Aspirante — quando possua como habilitações literárias mínimas o curso comercial ou equivalente e tenha completado 18 anos de idade ou, na falta destas condições, quando tenha 5 ou mais anos de prática comprovada como empregado de escritório;
- c) Oficial — quando possua, pelo menos, as condições mínimas exigidas para o aspirante.

3 — As entidades patronais podem admitir trabalhadores para categorias iguais ou superiores a chefe de secção quando entre os trabalhadores da empresa não existirem profissionais com aptidões específicas para o cargo.

4 — As admissões para director de serviços e chefe de serviços deverão ser feitas entre candidatos possuindo o curso do instituto comercial ou equivalente ou uma licenciatura ou competência profissional devidamente comprovada.

Quadros e acessos

5 — Os paquetes serão obrigatoriamente promovidos a:

- a) Praticantes, nos 30 dias seguintes àquele em que adquirirem as condições mínimas exigidas para o ingresso naquela categoria;
- b) Contínuos ou porteiros, no 1.º dia do mês seguinte àquele em que completarem 18 anos de idade.

6 — Os contínuos ou porteiros serão obrigatoriamente promovidos a: aspirantes, nos 30 dias seguintes àquele em que completarem as habilitações escolares mínimas previstas para a admissão naquela categoria (curso comercial ou equivalente).

7 — Os praticantes serão automaticamente promovidos a aspirantes quando tiverem completado 2 anos de exercício de funções naquela categoria ou 20 anos de idade.

8 — Os aspirantes serão promovidos automaticamente a terceiros-oficiais administrativos quando completarem 2 anos de exercício de funções naquela categoria ou 24 anos de idade.

Dotação de quadros

9 — Em caso algum o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder os seguintes limites:

- a) 3, até 10 oficiais administrativos;
- b) 5, havendo mais de 10 e menos de 20 oficiais;
- c) 1 por cada 5 oficiais além dos 20.

10 — Nunca, porém, o número somado de praticantes e aspirantes poderá exceder 25% do restante pessoal do quadro de pessoal administrativo.

11:

- a) O número de chefes de secção no seu conjunto não poderá ser inferior a 15% do número total de oficiais administrativos;

b) Para os efeitos do disposto neste número, quando as empresas tenham fábricas, delegações, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente ou ilhas, serão os trabalhadores nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto.

12 — Quando o número de contínuos for superior a 5, um dos contínuos assumirá a chefia.

13 — Sempre que nas delegações haja mais de 5 trabalhadores do quadro administrativo, um terá categoria não inferior à de chefe de secção.

Disposições especiais

14 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa não poderão ser classificados com categoria inferior à de primeiro-oficial administrativo, excepto nas empresas que não possuam mais de 5 trabalhadores abrangidos por esta convenção, em que o caixa poderá ser classificado com a categoria de segundo-oficial administrativo sem prejuízo das situações já existentes.

ANEXO II

Tabela salarial

Director de serviços	38 000\$00
Chefe de serviços	30 000\$00
Chefe de repartição	27 000\$00
Chefe de secção	25 500\$00
Primeiro-oficial	22 000\$00
Segundo-oficial	21 250\$00
Terceiro-oficial	19 500\$00
Aspirante	17 000\$00
Praticante	15 600\$00
Contínuo/porteiro	15 600\$00
Paquete	11 000\$00
Telefonista	16 500\$00
Auxiliar de escritório	16 000\$00
Encarregado de armazém	18 500\$00
Fiel de armazém	17 000\$00
Servente de armazém	15 600\$00
Encarregado geral	22 500\$00
Encarregado de secção	18 500\$00
Chefe de turno da seca artificial	16 500\$00
Operário de seca	16 100\$00
Aprendiz	11 000\$00
Guarda	15 600\$00

Pela ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longinqua:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Aditamento

Por lapso, no anexo II — Tabela salarial do CCT celebrado entre a ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua, a ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial e a COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios, por um lado, e, por outro, a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, não se encontram devidamente definidas as categorias da secção B da mesma convenção, pelo que se faz o seguinte aditamento:

Anexo II — Tabela salarial:

Onde se lê «Encarregado geral» deve ler-se «Encarregado geral de seca», onde se lê «Encarregado de secção» deve ler-se «Encarregado de secção de seca», onde se lê «Chefe de turno da seca artificial» deve ler-se «Manipulador-chefe de turno da seca artificial», onde se lê «Operário de seca» deve ler-se «Operário da seca/manipulador», onde se lê «Aprendiz» deve ler-se «Aprendiz de seca» e onde se lê «Guarda» deve ler-se «Guarda e guarda da seca».

Pela ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 12 de Junho de 1984.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que no CCT celebrado com a ADAPLA — Associação dos Armadores da Pesca Longínqua, a ADAPI — Associação dos Armadores da Pesca Industrial e a COPENAVE — Cooperativa Abastecedora de Navios, esta Federação representa unicamente o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Lisboa, 18 de Junho de 1984. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Junho de 1984, a fl. 160 do livro n.º 3, com o n.º 196/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística (regime de trabalho efectivo e regime de trabalho eventual)

I PARTE

Profissionais em regime efectivo

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito do contrato)

O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e insular e obriga todos os profissionais da informação turística afectos, em regime efectivo, à actividade de agências de viagens representados pelo Sindicato outorgante e as entidades patronais representadas pela APAVT.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entra em vigor em 14 de Março de 1984, será válida por 24 meses e prorrogável

por igual período de tempo se não for denunciada com a antecedência fixada na lei e substitui automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão início em 1 de Janeiro e serão válidas por 12 meses. Para sua denúncia e revisão serão observadas as condições prescritas na legislação em vigor.

3 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do trabalhador actualmente não sindicalizado no organismo outorgante não poderá afectar as regalias concedidas no presente CCT.

Cláusula 3.ª

(Formalidades de revisão do contrato)

1 — Qualquer dos contraentes poderá denunciar o contrato no fim de cada período de vigência, no todo ou em parte.

2 — A denúncia consistirá na apresentação de proposta do novo contrato ou da alteração do presente,

feita através de carta registada com aviso de recepção expedida até 60 dias antes do termo do período de vigência em curso.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas, no prazo de 60 dias, a contar da data da recepção, pelos organismos denunciadores, da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente convenção até nova aprovação de novas disposições.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores abrangidos por esta convenção legalmente habilitados a exercer a profissão.

2 — Para admitir trabalhadores deverá a entidade patronal consultar previamente o sindicato que os representa; se da consulta não resultar admissão, a entidade patronal admitirá quem melhor convier ao serviço, com respeito pelo preceituado no número anterior.

3 — É permitida a admissão de trabalhadores a prazo e poderão celebrar-se contratos por prazo inferior a 6 meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre como provisória.

2 — O contrato deverá constar de documento escrito, ser assinado por ambos os contraentes e conter a identificação do profissional a substituir.

3 — O contrato do substituto caducará quando regresso o substituído, salvo o direito de rescisão previsto nesta convenção.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso ao trabalho do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

5 — O trabalhador substituto passará a permanente quando:

- a) A entidade patronal o mantiver a serviço durante 3 anos;
- b) Quando cessar, por qualquer causa, o contrato de trabalho do substituído.

6 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula devem, no caso de demissão voluntária, avi-

sar a entidade patronal com uma semana de antecedência.

7 — Os trabalhadores substitutos têm os mesmos direitos e deveres dos permanentes durante o período de substituição.

8 — Quando o contrato caducar por regresso do trabalhador substituído, a entidade patronal deverá avisar o trabalhador substituto com 15 dias de antecedência. Na falta do aviso a que se refere este ponto, o trabalhador terá direito a receber a indemnização igual a 15 dias de remuneração.

Cláusula 6.^a

(Promessa de contrato de trabalho)

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documentos assinados pelos promitentes, nos quais se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento de promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

3 — Não é aplicável ao contrato de que se trata nesta cláusula o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Cláusula 7.^a

(Frequência de cursos)

1 — A entidade patronal deve:

- a) Aconselhar a frequência de cursos técnicos de turismo, facilitando sempre que possível a frequência das aulas e preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

2 — As facilidades a conceder consistirão, pelo menos, na justificação das faltas e da frequência dos cursos não advir prejuízo algum nem quanto à antiguidade, nem quanto à retribuição, nem quanto a férias.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das empresas e seus dirigentes:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Passar certificados de trabalho, de harmonia com a lei em vigor;
- 3) Tratar com urbanidade os seus colaboradores;
- 4) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

- 5) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção;
- 6) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidas, todas as informações comprovadas relativas ao cumprimento desta convenção;
- 7) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, nomeadamente nos termos da cláusula 7.^a;
- 8) Conceder, nos termos legais, o tempo necessário para o exercício, pelos seus colaboradores, de funções para que hajam sido eleitos nas associações de classe a que pertençam e nos órgãos emergentes desta convenção colectiva;
- 9) Instalar os profissionais em boas condições de salubridade, higiene e segurança, especialmente no que diz respeito aos locais de trabalho, sua iluminação e temperatura, de acordo com a lei vigente.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- 2) Exercer com competência, pontualidade, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- 3) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, excepto nos casos em que o não possam fazer por instância judicial;
- 4) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 5) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 6) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- 7) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, superiores, iguais e subordinados;
- 8) Proceder na vida profissional de modo a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade patronal;
- 9) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- 10) Encaminhar, por intermédio do seu superior hierárquico, qualquer reclamação ou queixa que entenda dever formular à entidade patronal, que, em caso algum, deixará de lhe dar o devido andamento, com a possível brevidade;
- 11) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- 12) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria e produtividade da empresa.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a remuneração, quer respeitante a retribuição quer no respeitante a concessões de carácter regular e permanente (salvo nos casos previstos na lei com prévia comunicação ao sindicato);
- d) Baixar a categoria profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos previstos na lei e no disposto na cláusula 11.^a desta convenção;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto nesta convenção colectiva de trabalho;
- i) Restringir o uso de serviços por ela criados.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula constitui violação das leis de trabalho, como tal punível, e confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na legislação em vigor.

3 — Se da transferência a que se refere a alínea e) do n.º 1 resultar para o trabalhador prejuízo sério, proveniente da mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço, pode ele, querendo, rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na legislação em vigor, competindo ao trabalhador a prova do invocado prejuízo sério.

Cláusula 11.^a

(Transferência do trabalhador)

1 — Havendo acordo do empregado, pode este ser transferido para área de trabalho diversa; não havendo, a empresa só poderá operar transferência desde que ela não cause danos ao profissional.

2 — A empresa pagará sempre ao transferido as despesas impostas directamente pela transferência e por ele comprovadas.

Cláusula 12.^a

(Mapas mensais e anuais)

Em matéria de mapas de pessoal será observado o prescrito na lei geral.

CAPÍTULO IV

Horário de trabalho, trabalho extraordinário e nocturno

Cláusula 13.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O horário normal de trabalho obedecerá aos seguintes princípios:

- a) Semana de 5 dias;
- b) 37,5 horas de trabalho semanal, distribuídas por 7 horas e 30 minutos de trabalho diário;
- c) O período laboral diário não poderá ter início antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo por acordo mútuo;
- d) O trabalho diário divide-se em 2 períodos, havendo entre eles um intervalo para almoço nunca inferior a 1 hora nem superior a 2, excepto nos serviços de dia inteiro;
- e) Qualquer dos períodos referidos na alínea anterior não deverá exceder 4 horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os guias-intérpretes, guias regionais e transferistas, entre o fim do último período diário de trabalho e o início do primeiro dia seguinte mediará um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas de descanso.

3 — Nos períodos de trabalho de dia inteiro será incluído e remunerado o tempo necessário para refeição.

4 — O horário de trabalho, contendo a escala de serviços, será elaborado até 1 semana antes do período de tempo seguinte e afixado em local visível.

Cláusula 14.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho, folgas e feriados.

2 — Mediante acordo prévio entre a entidade patronal e o trabalhador, se dentro das horas normais de serviço o trabalhador for dispensado pela empresa durante pelo menos 4 horas seguidas, compensará a mesma noutro período (dentro do mesmo dia) desde que este não exceda o tempo normal de serviço.

3 — Fora da hipótese prevista no número anterior, o trabalho prestado para além do período normal é considerado como trabalho extraordinário.

4 — A prestação de trabalho extraordinário só é autorizada sem carácter de regularidade e é sempre facultativa para o trabalhador.

5 — Para os guias-intérpretes, guias regionais e transferistas:

- a) O trabalho extraordinário em dias feriados, domingos de Páscoa, folgas e em serviço iniciado fora do período laboral diário será sempre remunerado nas condições constantes das tabelas salariais em vigor para os profissionais em regime eventual;
- b) As horas extraordinárias efectuadas em prolongamento de trabalho escalonado normal serão remuneradas com os seguintes aumentos sobre o salário/hora:

75 % das 8 às 20 horas;
100 % das 20 às 24 horas;
150 % das 24 às 8 horas.

6 — O correio de turismo, quando:

- a) Trabalhando em dias feriados ou domingos de Páscoa, terá direito a uma remuneração suplementar de 100 % com base na tabela salarial em vigor;
- b) Trabalhando em dias de descanso semanal, terá direito, além da remuneração normal, aos dias de descanso a escolher pelo profissional sem prejuízo do serviço.

7 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário, constante do n.º 5, alínea b), o valor da hora simples será determinado pela seguinte fórmula:

$$X = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 13}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

8 — O trabalho não escalonado nos termos do n.º 4 da cláusula 13.^a, prestado nos dias de descanso semanal e feriados por conveniência da empresa, dá direito, além da remuneração da tabela salarial em vigor, a 1 dia de descanso a escolher pelo profissional sem prejuízo de serviço.

9 — Se o trabalho a que se refere o número anterior acontecer durante a prestação de serviço continuado ou no estrangeiro, o dia de descanso será substituído por igual período de tempo de folga no País após o regresso e prestação de contas a ele referente.

10 — Só poderão ser chamados profissionais eventuais para prestarem os serviços referidos nesta cláusula quando não houver disponível nenhum profissional efectivo ao serviço da empresa ou quando aquele, por qualquer razão, se declarar impedido.

11 — Sempre que o profissional se deslocar de e para o local de trabalho ou em serviço, utilizando, de acordo com a entidade patronal, viatura própria, ser-lhe-á pago o equivalente a 25 % do preço em vigor de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

12 — Durante o período de 1 de Novembro a 31 de Março as agências poderão fazer o cômputo das horas semanais, isto é, só serão consideradas horas extraordinárias as que ultrapassarem o total semanal de 37,5 horas. Este número só se aplica a circuitos regulares.

Cláusula 15.^a

(Trabalho nocturno)

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas e as 24 horas será considerado trabalho nocturno, devendo por isso ser pago com um acréscimo de 75 % na 1.^a hora sobre a retribuição normal e 100 % nas horas subsequentes.

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 0 horas e as 8 horas será considerado trabalho extraordinário, devendo por isso ser pago à hora com um acréscimo de 150 %.

Cláusula 16.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção de horário de trabalho só poderá ser concedida havendo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador mediante autorização do Ministério do Trabalho.

2 — A remuneração do trabalhador isento deverá ser igual à da respectiva classe ou categoria profissional, acrescida do correspondente a 2 horas de trabalho extraordinário por dia, nos termos do primeiro dos escalões mencionados na alínea b) do n.º 5 da cláusula 14.^a

3 — É vedado à entidade patronal exigir ao trabalhador declaração de renúncia à remuneração prevista no número anterior.

CAPÍTULO V

Descanso semanal, feriados, férias e faltas

Cláusula 17.^a

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito ao descanso semanal de 2 dias consecutivos, os quais só por mútuo acordo podem deixar de ser o sábado e o domingo.

2 — Em princípio, o descanso será fixado e gozado em dias consecutivos, podendo no entanto ser alterado de acordo com o trabalhador.

3 — O trabalhador poderá, eventualmente, trocar de serviço e de descanso semanal com outro colega da mesma empresa e da mesma categoria profissional, desde que tal não envolva prejuízo para a empresa e depois de dar conhecimento à entidade patronal.

Cláusula 18.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feria Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;

- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3 — Feriados facultativos:

- a) Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados: o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital é a terça-feira de Carnaval;
- b) Em substituição de qualquer dos feriados referidos na alínea anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 19.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil ou, mediante acordo com a entidade patronal, poderão gozá-los em 2 períodos interpolados.

2 — O trabalhador tem direito a gozar férias no próprio ano da sua admissão nos termos da lei.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de férias será gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando-se para isso uma escala rotativa de todos os meses do período, de modo a permitir a cada trabalhador a sua utilização.

4 — Nos meses de Julho a Setembro os trabalhadores terão direito a gozar o mínimo de 15 dias de férias consecutivos.

5 — Quando por interesse da entidade patronal, de acordo com o trabalhador, as férias poderão ser gozadas fora dos períodos considerados nos n.ºs 3 e 4, devendo o respectivo subsídio ser acrescido de 50 %.

6 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

7 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato, bem como o período proporcional referido no número anterior, conta-se para efeitos de antiguidade.

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

9 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

10 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendem gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

12 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá o vencimento do mês em que aquelas se iniciam, bem como o respectivo subsídio de férias, o qual será igual à retribuição mensal efectiva, salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula.

13 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo de férias, se a baixa se verificar antes da data fixada para início de férias ou durante as mesmas e for devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão adiadadas a pedido do trabalhador, para data a fixar, de acordo com as conveniências do serviço e do trabalhador.

14 — As férias em caso algum poderão ser remidas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concessão.

Cláusula 20.^a

(Faltas)

1 — A falta é a ausência do profissional ao trabalho durante o período normal de trabalho previsto nesta convenção, adicionando-se os tempos de ausência, quando inferiores a esse período, para se considerar falta a soma de tais tempos quando o iguale.

2 — Não são consideradas faltas as ausências:

- a) Autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- b) As resultantes do exercício dos direitos consignados nesta cláusula.

3 — O profissional tem o direito de estar ausente:

- a) Durante 11 dias seguidos, excluídos os de descanso intercorrentes, por altura do seu casamento;
- b) Durante 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pai, de mãe, de filho, de filha, de genro, de nora, de sogro, de sogra, de enteado, de enteada, de adopta-

do, de adoptada e de adoptante em regime de adopção plena;

- c) Durante 2 dias consecutivos, por falecimento de outros progenitores próprios ou do cônjuge, de descendentes que não sejam filho ou filha nem genro ou nora, de irmão, de irmã, de cunhado, de cunhada e de pessoas com quem haja vivido em comunhão de mesa e habitação;
- d) Durante o tempo preciso, até limites estabelecidos nas leis aplicáveis, para o exercício de funções de delegado sindical, de membro de comissão de trabalhadores, de dirigente de instituição de previdência e de dirigente de associação sindical, desde que nesse exercício haja de ser paticado acto necessário e inadiável;
- e) Durante o período de prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) Durante o tempo de impossibilidade devida a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais, até ao limite previsto na lei ou nesta convenção;
- g) Durante a prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

4 — Das ausências resultantes do exercício de direitos pressupostos no número anterior não poderão advir quaisquer perdas ou prejuízos para os ausentes.

5 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior, mas apenas para o efeito de determinarem perda de retribuição:

- a) A ausência por motivo de doença, quando confira direito a subsídio de Previdência;
- b) A ausência por motivo de acidente, quando confira direito a qualquer subsídio ou a qualquer compensação a receber de entidade seguradora;
- c) A ausência prevista na alínea d) do n.º 3, salvo disposição legal em contrário.

6 — Quando a ausência motivada por impossibilidade devida a facto não imputável ao profissional ou pela prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar se prolongar para além de 1 mês tem aplicação o preceituado na cláusula seguinte:

7 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, as ausências do profissional são faltas injustificadas e ficam submetidas ao seguinte regime:

- a) Determinam perda de retribuição e antiguidade quer em relação ao tempo de ausência, quer em relação ao dos dias de descanso, ao dos feriados e aos meios dias de descanso que lhes sejam imediatamente anteriores ou posteriores;
- b) Constituem infracção disciplinar grave quando durem 3 dias seguidos ou interpolados no período de 1 ano e quando o motivo alegado para as justificar seja comprovadamente falso;
- c) Não provocam redução no período de férias a não ser que o profissional o solicite e até

ao limite de um terço, hipótese em que a ausência não implicará perda de retribuição correspondente.

8 — A faculdade consignada na alínea c) do número anterior de evitar perda de retribuição por redução de tempo de férias até um terço é extensiva aos casos em que a ausência, não sendo falta injustificada, determinaria, apesar disso, aquela perda.

9 — É obrigação profissional:

- a) Prevenir a empresa com 5 dias de antecedência, da ausência, se esta for previsível;
- b) Comunicar à empresa a ausência imprevisível, logo que a comunicação se torne possível.

10 — O incumprimento da obrigação definida no artigo anterior confere à ausência, ainda que represente o exercício de um direito, a natureza de falta injustificada.

11 — A empresa pode exigir do profissional prova dos factos que lhe conferem direito a ausência.

Cláusula 21.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — As ausências por tempo superior a 1 mês que representem o exercício do direito conferido por esta convenção suspendem a vigência do contrato individual de trabalho.

2 — O regime de suspensão é o seguinte:

- a) Durante o tempo em que ocorre, cessam os direitos, deveres e garantias do profissional, com excepção do direito à antiguidade e do dever de lealdade à empresa, que se mantém;
- b) Continuarão a aplicar-se as disposições legais sobre a Previdência;
- c) Finda a causa determinante da ausência, o profissional deverá retomar o serviço na categoria e funções anteriores à suspensão;
- d) A empresa conservará à disposição do profissional o lugar por ele ocupado no quadro, sem prejuízo de as correspondentes tarefas serem desempenhadas por terceiro, na forma prevista nesta convenção.

Cláusula 22.^a

(Licença sem retribuição)

Determina ainda a suspensão do contrato individual de trabalho o gozo de licença sem retribuição, quanto à qual se observará o regime seguinte:

- a) A concessão de licença é faculdade da empresa, que esta pode exercer a pedido do profissional;
- b) Os direitos, deveres e garantias da empresa e do profissional são os consignados nas alíneas a) a d) do n.º 2 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 23.^a

(Retribuições mínimas)

1 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por este contrato até ao último dia do mês a que diz respeito.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito à remuneração constante das tabelas de vencimentos anexas.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas anexas;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal com carácter regular e permanente;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 25.^a;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho enquanto durar tal isenção.

4 — Entende-se por remuneração mensal mínima a soma dos valores constantes das alíneas a), c) e d).

5 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; esta não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato de trabalho disponha diferentemente.

Cláusula 24.^a

(Deslocações)

1 — O trabalhador que por determinação da entidade patronal se desloque em serviço desta ou em serviço continuado ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, em cursos de aperfeiçoamento profissional e viagens de estudo, tem direito a alojamento e refeições nos termos da cláusula 28.^a, a transporte e a um subsídio que será por dia ou fracção, de:

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| a) Continente e ilhas | 660\$00 |
| b) Estrangeiro | 1 000\$00 |

2 — Os transportes serão em 1.^a classe, excepto quando de avião que serão em classe económica.

a) Sempre que o profissional se desloque em viagem de autocarro para o estrangeiro e aí termine o serviço, o seu regresso, se efectuado em autocarro, não poderá exceder percursos diários superiores a 10 horas, salvo acordo entre a entidade patronal e o profissional.

b) O disposto na alínea a) não se aplica a excursões que terminem em Espanha.

3 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula, no que respeita a alojamento, refeições e transporte, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

4 — Depois de iniciado o trabalho as deslocações em serviço serão de táxi sempre que se justifique.

5 — Iniciando-se ou terminando a prestação de serviço em povoação diferente daquela em que se situa a sede ou sucursal da empresa, o tempo despendido na viagem compreende-se para efeitos de remuneração devida naquela prestação de serviço e serão pagas as despesas efectuadas com o transporte.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1 — Ao ordenado base do trabalhador será acrescida uma diuturnidade de 8% por cada período de 2 anos de permanência na categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — Se, à data em que adquire direito à diuturnidade, a remuneração mensal for já superior ao ordenado base previsto na tabela de vencimentos, será mantida ou elevada, na medida do necessário, consoante o montante dela atinja ou não a soma do valor do referido ordenado base com o quantitativo percentual da diuturnidade devida.

3 — As diuturnidades integram para todos os efeitos a retribuição mensal.

4 — O disposto no n.º 1 desta cláusula só se aplica aos profissionais que à data da entrada em vigor desta convenção não tenham ainda atingido o limite de 5 diuturnidades. Para todos os outros profissionais vigorará o limite de 9 diuturnidades.

Cláusula 26.^a

(Subsídios)

O profissional receberá os seguintes subsídios:

1 — Subsídio de férias, nos termos do n.º 12 da cláusula 19.^a desta convenção.

2 — Subsídio de Natal, no próprio ano de admissão, em montante equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço; nos demais anos, de montante igual à remuneração mensal (em ambas as hipóteses com vencimento no dia 10 de Dezembro ou no primeiro dia útil seguinte, não o sendo esse), e no ano da cessação do contrato de trabalho, em montante equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço prestado nesse ano, pagável no momento da cessação.

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

3 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entida-

de patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

4 — Aos guias-intérpretes e regionais e correios de turismo que, por virtude de diferentes nacionalidades dos passageiros utentes do respectivo serviço, sejam obrigados a utilizar mais de 1 idioma em simultâneo serão pagos por esse serviço mais 25% sobre o salário/hora.

Este número não se aplica aos circuitos regulares, excepto se forem utilizados mais de 2 idiomas em simultâneo.

5 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de excursão portuguesa.

6 — As agências contribuirão para o custo da refeição de almoço com 110\$ para os trabalhadores que trabalhem o dia inteiro.

7 — Os profissionais em serviço, quando em viagem superior a 7 dias consecutivos, têm direito a um subsídio de 140\$ por dia para tratamento de roupas, calculado sobre a duração total da viagem.

Cláusula 27.^a

(Condições de transporte, alojamento e refeições)

1 — Sempre que o trabalhador se desloque acompanhando clientes, tem direito a transporte, alojamento e refeições nas mesmas condições da maioria dos participantes.

2 — O alojamento será em quarto individual com banho.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito a alojamento e refeições em estabelecimento hoteleiro de categoria igual a 1.^a-B, ou de 3 estrelas, ou superior, sempre que circunstancialmente a tal seja obrigado.

4 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissional viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel, tem direito aos seguintes subsídios:

a) Em território nacional:

Pequeno-almoço	90\$00
Almoço ou jantar	500\$00

b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço	400\$00
Almoço ou jantar	1 500\$00

5 — Os transferistas terão direito a tomar as refeições a expensas da empresa sempre que se encontrem em serviço nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — das 7 horas e 30 minutos às 9 horas e 30 minutos;

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 19 horas e 30 minutos às 20 horas e 30 minutos,

desde que a tomada das refeições não prejudique o serviço de que se acha incumbido, caso em que

poderá optar entre a dispensa pelo período de tempo igual ao da refeição ou do quantitativo previsto no n.º 4 supra.

CAPÍTULO VII

Cláusula 28.ª

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela e sempre através de instrutor que a entidade ou superior hierárquico referidos nomeará e que poderá ser tanto essa entidade como esse superior, como terceiro.

3 — O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito.

5 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concretos e especificamente comunicados ao trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito e assinada pelo instrutor, a qual será entregue pessoalmente ao trabalhador, que datará e assinará a respectiva cópia, considerando-se o processo disciplinar iniciado nesta data ou será enviada por carta registada com aviso de recepção para o domicílio do trabalhador que constar do quadro de pessoal e, neste caso, o processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data do registo;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias, podendo este prazo ser prorrogado por uma só vez, mais 30 dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial de 10 dias, faça a prova do seu impedimento;
- c) No caso da parte final da alínea a) deste número, o prazo para a defesa conta-se a partir do terceiro dia posterior à data do registo;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas e identificadas pelo trabalhador, até ao limite de 5, as quais serão convocadas pelo instrutor do processo, por carta registada com aviso de recepção, com indicação do local, dia e hora em que devem ser inquiridas;
- e) Após a apresentação da defesa, a entidade patronal dispõe de 30 dias para comunicar a decisão.

6 — Produzida a prova, o instrutor enviará cópia ao sindicato.

7 — O sindicato pronunciar-se-á, remetendo ao instrutor o seu parecer por escrito.

8 — O instrutor proferirá a decisão, tendo em conta aquele parecer, e dela enviará cópia ao presumível infractor e ao sindicato, num e noutra caso em carta registada com aviso de recepção.

9 — Na decisão, o instrutor deve:

- a) Enunciar os factos que considere provados;
- b) Qualificá-los ou não como infracção ou infracções em face da lei e das cláusulas desta convenção;
- c) Ponderar todas as circunstâncias;
- d) Referenciar as razões aduzidas pelo sindicato;
- e) Fundamentar o resolvido;
- f) Mencionar expressamente não ser de aplicar sanção ou a aplicável.

10 — É nulo o processo disciplinar e dele não resultará efeito algum se do mesmo não constar haver-se facultado ao presumível infractor a faculdade de apresentar a sua defesa ou de prestar declarações e ter-lhe sido dado conhecimento na decisão.

11 — Não serão admitidas diligências que revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

12 — Só será permitida a suspensão preventiva nos termos e nos casos previstos na lei.

13 — No processo disciplinar são os seguintes os prazos:

- a) De 30 dias, contados desde o conhecimento da entidade patronal do caso ou omissão que se considere presumível infracção, para instauração do processo;
- b) De 10 dias para se elaborar a nota de culpa, contando-se tal prazo desde a data da nomeação do instrutor;
- c) De 10 dias prorrogáveis por mais 30 dias a pedido do interessado, para apresentação de defesa nos termos da alínea b) do n.º 5;
- d) De 10 dias para sobre o processo se pronunciar o sindicato, contando-se tal prazo desde a data da recepção da cópia da nota de culpa;
- e) De 10 dias para ser proferida a decisão, contados a partir do termo do prazo a que se alude na alínea anterior;
- f) De 4 dias úteis para, proferida a decisão, dela o instrutor enviar cópia ao trabalhador e ao sindicato.

14 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com ou sem vencimento, até 6 dias, com limite máximo de 30 dias por ano;
- d) Despedimento.

15 — A sanção disciplinar:

- a) Deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo

aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção;

- b) É nula e de nenhum efeito desde que não prevista no número anterior ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

16 — As infracções disciplinares prescrevem logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 29.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar legitimamente a exercer funções de caixa ou equiparadas;
- c) Se recusar a transportar valores fora do estabelecimento, sem o seguro respectivo;
- d) Se recusar legitimamente a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior;
- e) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- f) Ter prestado ao sindicato outorgante todas as informações necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- g) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal;
- h) Ter prestado informações a qualquer organismo oficial com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- i) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- j) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- k) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções previstas na legislação do trabalho;
- l) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de quaisquer actividades de carácter político, em conformidade com o disposto no artigo 46.º da Constituição da República Portuguesa;
- m) Haver reclamado individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- n) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva até prova em contrário a aplicação de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 5 anos após os factos referidos no n.º 1 desta cláusula.

3 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos do n.º 1 desta cláusula, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho,

dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais desta convenção.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

(Cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — O mútuo acordo quanto à cessação deve constar de documento escrito, em duplicado, com as assinaturas de ambos os contraentes.

3 — Pode o profissional pôr termo, por sua unilateral decisão, ao contrato, prevenindo, na falta de causa justa, a empresa com a antecedência de 2 meses ou de 1 mês, consoante esteja ao serviço há mais de 2 anos ou há menos de 2 anos, respectivamente.

4 — O despedimento com justa causa só pode ter lugar nos casos expressamente previstos nesta convenção ou na legislação em vigor.

Cláusula 31.^a

(Extinção do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador)

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.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na legislação em vigor.

Cláusula 32.^a

(Cessação por despedimento)

1 — Verificando-se justa causa, o profissional pode ser despedido com efeito de decisão proferida em processo disciplinar nos termos desta convenção.

2 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposamente do profissional que, pela sua

gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Constituem nomeadamente justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do profissional:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de outros profissionais ao serviço da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros profissionais ao serviço da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depreciação intencionais de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 3 seguidas ou 6 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre profissionais da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos, definidos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Reduções anormais da produtividade do profissional.

Cláusula 33.^a

(Transmissão de exploração)

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo atendível e devidamente justificado, nomeadamente pela diminuição significativa do património da empresa.

2 — Os contratos de trabalho deverão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a actividade noutro ramo de exploração ou estabelecimento e se o trabalhador a isso anuir.

3 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato nos termos do n.º 1 têm direito à indemnização prevista na legislação em vigor, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

4 — A entidade patronal adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, desde que reclamadas até ao momento em que ela tenha lugar e ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

6 — Para efeitos de o trabalhador exercer os direitos consignados nesta cláusula, o adquirente ou o cessionário deverão, antes da transacção, notificar os trabalhadores ou fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores das condições da transmissão em vista, para que, no prazo de 30 dias a contar da data da notificação ou da afixação, declararem por escrito e por forma irreversível qual a opção que farão no caso de se concretizar a referida transmissão, bem como, se for caso disso, reclamarem os seus créditos. Se o trabalhador não se pronunciar dentro daquele prazo, entende-se que aceita continuar ao serviço da entidade patronal adquirente, bem como que não tem créditos a reclamar.

Cláusula 34.^a

(Encerramento)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral.

Cláusula 35.^a

(Indemnizações)

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto nas cláusulas 8.^a, 10.^a, 30.^a, 32.^a e 34.^a obriga esta ao pagamento de indemnização ao trabalhador lesado, nos seguintes termos:

- a) 2 meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado menos de 5 anos;
- b) 3 meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado mais de 5 e menos de 10 anos;
- c) 4 meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado 10 ou mais anos;
- d) 1 prestação única complementar no valor equivalente à retribuição de 5 meses, se o contrato tiver durado mais de 15 anos;
- e) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, a indemnização devida ao trabalhador não será nunca inferior a 4 meses de retribuição.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos sem justa causa:

- a) Exercerem as funções de dirigentes ou mandatários sindicais ou membros de comissões de trabalhadores ou as tiverem exercido há me-

nos de 5 anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;

- b) Se se tiverem candidatado ao respectivo exercício daquelas funções há menos de 5 anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado ao exercício daquelas funções ou actividades de natureza sindical há menos de 2 anos, contados nos termos das alíneas anteriores.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 36.^a

(Regime de trabalho feminino)

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses depois do parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado, como trabalhos que comportem risco frequente de vibrações e trepidações;
- b) Não ser despedida durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias consecutivos no período da maternidade, sem prejuízo do período de férias ou de antiguidade, aplicando-se o disposto na cláusula 20.^a se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;
- d) Interromper o trabalho diário, até ao limite de 6 meses após o parto, em 2 períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto deverão as mulheres trabalhadoras apresentar documentos comprovativos dos serviços médico-sociais de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula.

4 — Deve ser facilitado às trabalhadoras, quando as suas obrigações familiares o justificarem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até 1 dia por mês sem perda de retribuição, não sendo porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação.

5 — Devem ser concedidas às trabalhadoras, quando as suas responsabilidades familiares o justificarem e de acordo com a entidade patronal, sem que tal facto indique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

6 — Consideram-se com obrigações familiares as trabalhadoras que tenham agregado familiar.

Cláusula 37.^a

(Serviço continuado)

Para efeitos deste contrato, entende-se por serviço continuado ou trabalho continuado por natureza o prestado pelos correios de turismo e, quanto ao trabalho dos guias-intérpretes e guias regionais, aquele que tiver duração superior a 24 horas e impuser que o repouso nocturno do trabalhador tenha lugar fora da sua residência ou da localidade da sede do estabelecimento a cujo quadro pertence. Este serviço considera-se iniciado com o primeiro contacto do trabalhador com o turista ou grupo de turistas participantes ao chegarem ao aeroporto ou a outras estações terminais, até ao último dia, inclusive, em que o guia ou correio de turismo preste os seus serviços ao referido turista ou grupo de turistas, salvo o estabelecido no n.º 5 da cláusula 24.^a

Cláusula 38.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes sempre facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até 2 horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos;
- b) Ausência, em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de exames.

2 — É exigida aos trabalhadores a produção de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nesta cláusula.

3 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar e assiduidade do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente.

4 — O tempo despendido em cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento profissional será considerado como tempo de trabalho, salvo se a frequência de tais cursos resultar de pedido dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Doença, previdência e seguros

Cláusula 39.^a

(Contribuição para a Previdência e doença)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência em que estejam integrados, para efeitos de previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á, durante um período máximo de 12 meses a contar do início da baixa, a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100% da retribuição líquida mensal e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas se remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

5 — Em caso de morte do trabalhador, por acidente ou doença profissional, ocorrida antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge ou filhos menores ou dependentes, por esta ordem, uma indemnização nos seguintes casos:

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

6 — Este pagamento será efectuado nas mesmas condições de prazo em que o seria se não ocorresse a morte, salvo acordo em contrário.

Cláusula 40.^a

(Trabalho fora e dentro do território português)

1 — Quando o trabalhador for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, encontrando-se ao serviço da empresa, tem direito, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado dentro do território português;
- c) Alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses, nos casos em que se conclua que

a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do território português;

- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a representante, desde que este seja em território português;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem seja interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar no veículo em que viaja ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da sua entidade patronal. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal, de acordo com o trabalhador, e, em caso de doença, segundo prescrição médica.

3 — As empresas apenas assumirão, por si mesmas, as obrigações enunciadas no n.º 1, desde que tais obrigações não incumbam a outras entidades, seja por efeito da lei seja em razão de contratos, ou na medida em que estes ou a lei as não imponham.

Cláusula 41.^a

(Seguro profissional)

A entidade patronal anotarà obrigatoriamente nas apólices de seguro de acidentes de trabalho, imposto por lei, que os profissionais abrangidos prestam serviço habitualmente fora do estabelecimento e estão sujeitos a deslocação em autocarros e outros meios de transporte no e para o exercício da actividade.

Cláusula 42.^a

(Seguro de viagem)

A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor mínimo de 2 400 000\$.

Cláusula 43.^a

(Seguro de valores)

Todo o profissional que, dentro ou fora do território nacional, seja portador de valores da empresa, terá obrigatoriamente um seguro feito pela entidade patronal que cubra o montante dos valores transportados, de maneira que, nem a empresa nem o profissional, sofram quaisquer prejuízos.

CAPÍTULO XI

Questões gerais

Cláusula 44.^a

(Serviços turísticos oferecidos)

1 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos trabalhadores serviços oferecidos por companhias transportadoras, agências de viagens e estabelecimentos hoteleiros, respeitando, no entanto, as condições impostas pela entidade ofertante e as características da viagem oferecida.

2 — Para o cônjuge e filhos dependentes do profissional, assim como para este mesmo, quando viajam em gozo de férias, será possibilitada a aquisição de passagens e alojamento sem lucro para a entidade patronal e sem prejuízo dos regulamentos IATA.

Cláusula 45.^a

(Comissões de trabalhadores na empresa)

A constituição e funcionamento das comissões de trabalhadores da empresa será a prescrita na lei.

Cláusula 46.^a

(Quotização sindical)

1 — A entidade patronal incluirá, como desconto na folha de ordenados, a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobranças com o respectivo montante para o sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador assim o entender e autorizar em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal.

Cláusula 47.^a

(Cinto de segurança)

Os autocarros a utilizar pelas empresas a que se aplica esta convenção serão dotados de condições de segurança, conforto e sanidade do trabalho, competindo à comissão paritária, a que se refere a cláusula 48.^a, definir tais condições:

Cláusula 48.^a

(Comissão paritária)

Com competência para interpretar o texto desta convenção, funcionará uma comissão paritária nos termos seguintes:

- A comissão será constituída por 2 representantes indicados pela associação e por 2 representantes indicados pelo sindicato;
- A comissão só pode deliberar quando esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte;
- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação das cláusulas respectivas

- desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho;
- São automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores as deliberações que forem tomadas por unanimidade;
 - Poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho, desde que a comissão, por deliberação tomada unanimemente, o solicite;
 - A indicação dos representantes da associação e do sindicato deverá ser comunicada reciprocamente por escrito dentro de 30 dias, contados a partir do início da vigência desta convenção;
 - A comissão considerar-se-á instalada e em funcionamento logo após o recebimento das comunicações mencionadas na alínea anterior.

Cláusula 49.^a

(Garantia das regalias anteriores)

1 — Das aplicações desta convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente:

- Baixa de categoria ou classe;
- Diminuição de ordenado;
- Diminuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter regular ou permanente;
- Podem algumas regalias ser substituídas por outras consideradas por ambas as partes como igualmente vantajosas.

2 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes dos que normalmente está prestando, quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver acordo expresso do trabalhador.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável do que a presente convenção.

ANEXO I

Tabela de vencimentos dos profissionais de informação turística em regime permanente

Categoria profissional	Definição de funções	Retribuição mínima mensal
Guia-intérprete...	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional	34 000\$00
Correio de turismo	É o profissional que acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa das viagens	34 000\$00

Categoria profissional	Definição de funções	Retribuição mínima mensal
Guia regional....	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.....	28 300\$00
Transferista.....	É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento ou destas para aquelas em trânsito de uma estação para outra ou em deslocações cuja exclusiva finalidade seja a ligação entre dois locais turísticos e ainda dar assistência individual ou em grupo.....	28 300\$00

O nível de classificação que melhor corresponde às funções e formação dos guias-intérpretes, correios de turismo e guias regionais é o que está previsto no n.º 4 (profissionais altamente qualificados), n.º 4.1, e para os transferistas é o que está previsto no n.º 5 (profissionais qualificados), n.º 5.4, do quadro de estrutura dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

ANEXO II

Tabelas salariais de transferistas em regime efectivo para trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5

1 — A retribuição será:

Transfer (duração máxima 2 horas):

De 1 a 3 passageiros.....	500\$00
De 4 a 15 passageiros.....	680\$00
De 16 a 30 passageiros.....	840\$00
De 31 ou mais passageiros.....	990\$00

Os serviços de *transfers* de duração superior a 2 horas terão um acréscimo de 350\$ por cada hora a mais, independentemente do número de passageiros.

Hospitality Desk:

Mínimo 2 horas.....	840\$00
Cada hora a mais.....	410\$00

Assistências (prestações de informação e entrega de documentos em aeroportos, estações marítimas e hotéis):

Cada hora.....	300\$00
----------------	---------

Assistência em autocarros turísticos de serviço automatizado (por circuito)	750\$00
Serviço de recolha e entrega de passageiros em hotéis (por hora).....	300\$00

2 — A não efectivação de um *transfer* por causa alheia ao profissional dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um *transfer*, desde que não tenha sido avisado com 12 horas de antecedência.

ANEXO III

Tabelas salariais para guias-intérpretes e guias regionais em regime efectivo para o trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5, alínea a).

A retribuição será:

a) Por serviço principiado e findo entre as 8 e as 20 horas — 1800\$00 e 3150\$00, quando, respectivamente, tenha uma duração de meio dia ou dia inteiro (até 8 horas). Cada hora de duração a mais:

Entre as 8 e as 20 horas.....	450\$00
Entre as 20 e as 24 horas.....	560\$00
Entre as 0 e as 8 horas.....	680\$00

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30% sobre a remuneração base (meio dia 1800\$ ou dia inteiro 3150\$).

II PARTE

Profissionais em regime de trabalho eventual

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito do contrato)

1 — O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e insular e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agências de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam as suas funções em regime eventual nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais, sucursais ou quaisquer outras dependências e as entidades patronais representadas pela APAVT.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, ainda que temporariamente deslocados ou transferidos para o estrangeiro, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas do direito local.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entre em vigor em 14 de Março de 1984, será válida por 24 meses e prorrogável por igual período de tempo se não for denunciado com a antecedência fixada na lei e substituí automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1984 e serão válidas por 12 meses. Para a sua denúncia e revisão, serão observadas as condições prescritas na legislação em vigor.

3 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do trabalhador actualmente não sindicalizado no organismo outorgante não poderá afectar as regalias concedidas no presente CCT.

Cláusula 3.^a

(Formalidades da revisão do contrato)

1 — Qualquer dos contraentes poderá denunciar o contrato no fim de cada período de vigência no todo ou em parte.

2 — A denúncia consistirá na apresentação da proposta do novo contrato ou de alteração do presente, feita através de carta registada com aviso de recepção expedida até 60 dias antes do termo do período de vigência em curso.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de 60 dias, a contar da data de recepção, pelos organismos denunciante, da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente convenção até aprovação de novas disposições.

CAPÍTULO II

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 4.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das empresas e seus dirigentes:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Tratar com urbanidade os seus colaboradores, e sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- 3) Pedir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- 4) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidas, todas as informações comprovadas relativas ao cumprimento desta convenção;
- 5) Fazer sempre os descontos para a Previdência.

Cláusula 5.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, entidade patronal e colegas;
- 3) Exercer com competência, pontualidade, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- 4) Proceder na vida profissional de modo a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade patronal;
- 5) Exigir que lhes sejam sempre feitos os descontos para a Previdência;
- 6) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, excepto nos casos em que o não possam fazer, por instância judicial;
- 7) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 6.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- b) Diminuir a retribuição;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto nesta convenção.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula, na cláusula 4.^a ou o não cumprimento rigoroso das disposições desta convenção constitui violação das leis do trabalho, como tal punível, e confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato unilateralmente, com direito a receber a retribuição a que teria direito se tivesse efectuado o serviço.

CAPÍTULO III

Horário de trabalho, trabalho extraordinário e nocturno

Cláusula 7.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período laboral normal inicia-se às 8 horas e termina às 20 horas.

2 — Os períodos de trabalho diário poderão ser de meio dia ou de dia inteiro.

3 — Os serviços de meio dia terão uma duração normal até 4 horas e os de dia inteiro até 8 horas.

4 — Os serviços de meio dia, quando principados de manhã, não poderão terminar depois das 13 horas e quando assim acontece por causa imputável à entidade patronal deverão ser pagos como dia inteiro. Os serviços de meio dia, quando principados de tarde, não poderão começar antes das 14 horas.

5 — No trabalho diário, em serviços de dia inteiro, haverá um intervalo para almoço, nunca inferior a 1 hora.

6 — Nos períodos de trabalho de dia inteiro será incluído e remunerado o tempo necessário para refeição.

7 — Esta cláusula não se aplica aos correios de turismo nem aos transferistas, excepto o consignado no n.º 1 se o profissional está iniciando ou terminando o serviço.

8 — Serviços efectuados por guias e transferistas aos domingos e feriados nacionais serão acrescidos de 30% sobre a remuneração base.

Cláusula 8.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário para os guias-intérpretes, transferistas, correios de turismo e guias regionais será sempre remunerado de acordo com o CCT em vigor.

Cláusula 9.^a

(Trabalho nocturno)

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 30% sobre a remuneração/hora.

Todo o trabalho compreendido entre as 0 e as 8 horas será pago com um acréscimo de 60% sobre a remuneração/hora.

CAPÍTULO IV

Retribuição, deslocações e subsídios

Cláusula 10.^a

(Retribuições)

1 — As retribuições para os guias-intérpretes são as constantes do anexo I.

2 — As retribuições para os correios de turismo são as constantes do anexo II.

3 — As retribuições para os transferistas são as constantes do anexo III.

4 — As retribuições para os guias regionais são as constantes do anexo IV.

5 — As retribuições deverão ser pagas prontamente.

Cláusula 11.^a

(Deslocações)

1 — Sempre que um serviço se inicie fora do concelho onde se situe a agência ou uma sua sucursal,

o profissional terá direito a um subsídio de deslocação (ida e volta), baseado em preço/hora, e ao pagamento dos respectivos transportes.

2 — Se o serviço se iniciar e terminar no concelho onde reside o profissional, este não terá direito a qualquer subsídio ou pagamento de transportes.

3 — Se o serviço se iniciar ou terminar no concelho onde reside o profissional, mas terminar ou começar respectivamente fora deste concelho, o profissional terá direito a um subsídio de deslocação (ida ou volta) e pagamento do respectivo transporte.

4 — Entende-se por subsídio de deslocação o pagamento do tempo gasto pelo transporte público mais utilizado pela população local e o pagamento do mesmo.

5 — Se o horário regular do transporte público obrigar a uma espera superior a 30 minutos, o profissional terá direito ao pagamento de 1 hora extra, independentemente do respectivo subsídio.

6 — Para tempo de deslocação não se consideram tempos inferiores a 30 minutos nem fracções intermédias entre 30 e 60 minutos.

7 — Esta cláusula não se aplica ao Algarve, sem prejuízo do direito ao pagamento das respectivas deslocações, que serão:

- Em automóvel da empresa; ou
- Em automóvel do próprio profissional (nas mesmas condições do pessoal em regime efectivo; ou
- Em táxi;

sempre que tais deslocações não possam ter lugar no mesmo veículo utilizado para os clientes.

Cláusula 12.^a

(Condições de transporte, alojamento e refeições)

1 — Sempre que o trabalhador se desloque acompanhando clientes tem direito a transporte e refeições nas mesmas condições da maioria dos participantes.

2 — O alojamento será no hotel em que se encontra a maioria dos participantes e sempre em quarto individual com banho.

3 — No caso de viajar sozinho:

- a) Os transportes serão em 1.^a classe, excepto quando de avião, que serão em classe económica, devendo ser utilizado o transporte aéreo sempre que tal se justifique;
- b) O alojamento e as refeições serão em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria de 1.^a-B ou 3 estrelas;
- c) Se não pretender tomar as refeições no hotel tem direito aos subsídios constantes no n.º 1 da cláusula seguinte.

(Subsídios)

1 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissional viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel, tem o direito aos seguintes subsídios na moeda do país em causa:

a) Em território nacional:

Pequeno-almoço	90\$00
Almoço ou jantar	500\$00

b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço	400\$00
Almoço ou jantar	1 500\$00

2 — Os transferistas terão direito a tomar as refeições a expensas da empresa sempre que se encontram em serviço nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — das 7 horas e 30 minutos às 9 horas e 30 minutos.

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos.

Jantar — das 19 horas e 30 minutos às 20 horas e 30 minutos;

desde que a tomada das refeições não prejudique o serviço de que se acha incumbido, caso em que poderá optar entre a dispensa pelo período de tempo igual ao da refeição ou o quantitativo previsto na alínea a) do n.º 1 supra.

3 — Aos guias-intérpretes e regionais e correios de turismo que, por virtude de diferentes nacionalidades dos passageiros utentes do respectivo serviço, sejam obrigados a utilizar mais de 1 idioma em simultâneo será pago por esse serviço mais 25 % sobre o salário/hora.

Este número não se aplica aos circuitos regulares, excepto se forem utilizados mais de 2 idiomas em simultâneo.

4 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de expressão portuguesa.

5 — Sempre que o número de turistas seja superior a 30, os guias-intérpretes terão direito a 36\$ por cada pessoa a mais.

6 — As gerências contribuirão para o custo da refeição de almoço com 110\$ para os trabalhadores que trabalhem dia inteiro.

7 — Os profissionais em serviço, quando em viagem superior a 7 dias consecutivos, têm direito a um subsídio de 140\$ por dia para tratamento de roupas, calculado sobre a duração total da viagem.

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 14.^a**(Cessação)**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- 1) Caducidade;
- 2) Mútuo acordo das partes;
- 3) Rescisão unilateral.

Cláusula 15.^a**(Caducidade)**

Considera-se que um contrato cessou por caducidade depois que o serviço que foi objecto desse contrato terminou.

Cláusula 16.^a**(Mútuo acordo das partes)**

Considera-se que um contrato cessou por mútuo acordo das partes quando uma delas comunique à outra, até 7 dias antes da data para o início do serviço que foi objecto desse contrato, a sua intenção de se desvincular e a outra parte aceite.

Cláusula 17.^a**(Eficácia da rescisão do contrato por mútuo acordo)**

O mútuo acordo quanto à cessação deve constar de documento escrito, em duplicado, com as assinaturas de ambos os contratantes, sem o que não terá eficácia.

Cláusula 18.^a**(Rescisão unilateral)**

Considera-se que um contrato cessou por rescisão unilateral quando uma das partes comunique à outra, menos de 7 dias antes da data para o início do serviço que foi objecto desse contrato, a sua intenção de se desvincular.

Cláusula 19.^a**(Efeitos da rescisão unilateral)**

1 — A entidade patronal é obrigada a indemnizar o profissional, quando o serviço for anulado com mais de 5 dias de antecedência e menos de 1 mês, em 20 % da retribuição total que receberia se fizesse o serviço.

2 — A entidade patronal é obrigada a indemnizar o profissional, quando o serviço for anulado com o máximo de 5 dias, em 50 %.

3 — Se a comunicação for feita até 48 horas antes, ou não for feita, a entidade patronal é obrigada a pagar 100 % da retribuição total que o profissional receberia se fizesse o serviço.

4 — As indemnizações previstas nos números anteriores só serão devidas desde que o profissional não seja contratado pela mesma ou por outra entidade patronal para outro serviço de igual ou superior valor económico, sob pena de a entidade patronal ser responsável pelo pagamento da respectiva diferença.

5 — O profissional ficará obrigado a indemnizar a entidade patronal, nos termos dos números anteriores, quando não puder ser substituído por outro profissional que satisfaça os requisitos da natureza do respectivo serviço, salvo em casos de acidente ou doença grave comprovados.

6 — O profissional substituído não poderá ser culpado de nada que aconteça com o substituto.

7 — A não efectivação de um transfer por causa alheia ao profissional dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um transfer, desde que não tenha sido avisado com 12 horas de antecedência.

CAPÍTULO VI

Previdência, doença e seguros

Cláusula 20.^a

(Contribuição para a Previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão, obrigatoriamente, para a caixa de previdência em que estejam integrados para efeitos de previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

Cláusula 21.^a

(Obrigação de descontos por parte da entidade patronal)

A entidade patronal descontará, obrigatoriamente, para a Previdência, nos termos da lei, mesmo que o trabalhador declare não o querer por estar abrangido pelo regime da Portaria n.º 115/77, ou outra que a substitua, sob pena de procedimento legal.

Cláusula 22.^a

(Doença e morte)

1 — Quando o trabalhador for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, por parte da empresa para quem estava a trabalhar, e na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença profissional se ter verificado dentro do território português;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta altura fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do território português;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, ou por quem a represente, desde que esta seja em território português;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem seja interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar no veículo em que viaja ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da entidade patronal, de acordo com o trabalhador e, em caso de doença, segundo prescrição médica.

3 — Se do acidente ou doença profissional resultar incapacidade do profissional para o trabalho, a entidade patronal por quem estava contratado pagará uma indemnização correspondente à sua categoria profissional, como se o trabalhador estivesse em regime efectivo, da seguinte forma:

- a) Incapacidade parcial até 50 % — 3 meses;
- b) Incapacidade parcial em mais de 50 % — 6 meses;
- c) Incapacidade total — 9 meses.

4 — Em caso de morte do trabalhador por acidente ou doença profissional, a entidade patronal por quem estava contratado pagará ao cônjuge ou filhos menores ou dependentes, por esta ordem, uma indemnização igual a 12 meses de retribuição mensal, correspondente à sua sua categoria profissional, como se o trabalhador estivesse em regime efectivo.

5 — Estes pagamentos serão efectuados mensalmente, salvo acordo em contrário.

6 — A entidade patronal apenas assumirá, por si mesma, as obrigações enunciadas nesta cláusula desde que tais obrigações não incumbam a outras entidades, seja por efeito da lei seja em razão de contratos, ou na medida em que estes ou a lei as não imponham.

Cláusula 23.^a

(Seguro de vida)

A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem

e estadia (tipo terra, mar e ar) no valor mínimo de 2 400 000\$.

Cláusula 24.^a

(Seguro de valores)

Todo o profissional que, dentro ou fora do território nacional, seja portador de valores da empresa terá obrigatoriamente um seguro feito pela entidade patronal que cubra o montante dos valores transportados, de maneira que nem a empresa nem o profissional sofram quaisquer prejuízos.

CAPÍTULO VII

Questões gerais

Cláusula 25.^a

(Serviços turísticos)

Para o cônjuge e filhos dependentes do profissional, assim como para este mesmo, quando viagem em gozo de férias, poderá ser possibilitada a aquisição de passagens e alojamentos sem lucro para a entidade patronal e sem prejuízo dos regulamentos da IATA, podendo oferecer o transporte desde que seja em serviços organizados por si.

Cláusula 26.^a

(Cinto de segurança)

Os autocarros a utilizar pelas empresas a que se aplica esta convenção serão dotados de condições de segurança, conforto e sanidade de trabalho, competindo à comissão paritária a que se refere a cláusula 27.^a definir tais condições.

Cláusula 27.^a

(Comissão paritária)

Com competência para interpretar o texto desta convenção, funcionará uma comissão paritária nos termos seguintes:

- a) A comissão será constituída por 2 representantes indicados pela Associação e por 2 representantes indicados pelo Sindicato;
- b) A comissão só pode deliberar quando estejam presentes metade dos membros efectivos representantes de cada parte;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação das cláusulas respectivas desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) São automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores as deliberações que forem tomadas por unanimidade;
- e) Poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho desde que a comissão, por deliberação tomada unanimemente, o solicite;

f) A indicação dos representantes da Associação e do Sindicato deverá ser comunicada reciprocamente, por escrito, dentro de 30 dias contados a partir do início da vigência desta convenção;

g) A comissão considerará-se instalada e em funcionamento logo após o recebimento das comunicações mencionadas na alínea anterior.

2 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes da sua categoria profissional quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Garantias das regalias anteriores)

1 — Da aplicação desta convenção não poderá resultar tratamento menos favorável para os trabalhadores, nos termos da lei geral.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

Cláusula 29.^a

(Nível de qualificação)

Os níveis de qualificação que melhor correspondem às funções e formação, segundo o quadro de estruturas dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, são:

- 1) Para os guias-intérpretes, guias regionais e correios de turismo: n.º 4 (profissionais altamente qualificados), n.º 4.1;
- 2) Para os transferistas: n.º 5 (profissionais qualificados), n.º 5.4.

ANEXO I

Guia-intérprete. — É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional.

Serviço de meio dia (4 horas) — 1800\$;
Serviço de dia inteiro (8 horas) — 3150\$;
Cada hora de duração a mais:

Entre as 8 e as 20 horas — 450\$;
Entre as 20 e as 24 horas — 585\$;
Entre as 0 e as 8 horas — 720\$.

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30 % sobre a remuneração base (meio dia, 1800\$, ou dia inteiro, 3150\$).

ANEXO II

Correio de turismo. — É o profissional que acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa de viagens.

Serviço de 1 dia — 3600\$;
Serviço continuado (mais de 1 dia) — 3150\$;
Se o serviço se iniciar depois das 0 horas e antes das 8 horas, cada hora ou fracção até às 8 horas — 720\$.

ANEXO III

Transferista. — É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento, ou destes para aquelas, em trânsito, de uma estação para outra, e assistir a grupos de turistas nacionais ou estrangeiros.

Transferes (duração máxima 2 horas) dentro do período normal de trabalho:

De 1 a 3 pax — 500\$;
De 4 a 15 pax — 680\$;
De 16 a 30 pax — 840\$;
De 31 ou mais pax — 990\$.

Os serviços de transferes de duração superior a 2 horas terão um acréscimo de 350\$ por cada hora a mais, independentemente do número de passageiros.

Hospitality desk:

Mínimo de 2 horas — 840\$;
Cada hora a mais — 410\$.

Assistências (prestação de informação e entrega de documentos em aeroportos, estações marítimas e hotéis):

Cada hora — 300\$;
Assistência em autocarros turísticos de serviço automatizado — 750\$ por circuito;
Serviço de recolha e entrega de passageiros em hotéis — 300\$/hora.

ANEXO IV

Guia regional. — É o profissional que acompanha turistas em viagens turísticas e visitas a locais de interesse, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral e histórico-cultural, e cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.

Serviço de meio dia (4 horas) — 1800\$;
Serviço de dia inteiro (8 horas) — 3150\$;
Cada hora de duração a mais:
Entre as 8 e as 20 horas — 450\$;
Entre as 20 e as 24 horas — 585\$;
Entre as 0 e as 8 horas — 720\$.

O trabalho prestado aos domingos e feriados terá um suplemento de 30 % sobre as remunerações base (meio dia, 1800\$, dia inteiro, 3150\$).

ANEXO V

Algarve

Profissionais em regime eventual

1 — Serviço de guias:

	Circuitos regulares
Meio-dia (até 5 horas) — 2250\$	2 500\$00
Dia inteiro (até 9 horas) — 4050\$	4 500\$00
Nocturna (até 5 horas) — 2800\$	3 000\$00
Excursão a Lisboa (2 dias) — 9600\$	10 500\$00
Hora extra — 450\$	450\$00
Serviços continuados — 3600\$ por dia	-\$

2 — Transferes do Aeroporto de Faro ou vice-versa:

Até Albufeira ou Tavira (duração máxima: 2 horas e meia) — 960\$;
Até Monte Gordo ou Armação de Pêra ou Praia da Rocha ou Penina (duração máxima: 3 horas e meia) — 1240\$;
Até Lagos ou Sagres (duração máxima: 4 horas e meia) — 1440\$;
Hora extra — 350\$;
Serviços entre as 0 horas e as 6 horas da manhã: suplemento de 40 %.

3 — Assistências:

Os serviços de assistência das chegadas ou partidas nos aeroportos só podem ser efectuados por transferistas, que receberão por cada serviço:

- 1 a 16 pessoas (não podendo exceder 1 hora) — 360\$;
 - Mais de 17 pessoas (não podendo exceder 2 horas) — 540\$;
- Cada hora ou fracção a mais em qualquer dos casos: 350\$.

Nota

As remunerações constantes do anexo v (Algarve) são válidas:

- 1) Seja qual for o número de passageiros até ao limite máximo da capacidade de um autocarro, salvo o disposto para o n.º 3 (Assistências);
- 2) Independentemente do número de idiomas a utilizar por virtude de diferentes nacionalidades dos passageiros;
- 3) Para serviços prestados em qualquer dia da semana, incluindo domingos e feriados;
- 4) E, bem assim, a qualquer hora do dia, excepto para o trabalho prestado entre as 0 e as

6 horas, o qual dá direito ao mencionado suplemento de 40 %.

Pelo Sindicato Nacional da Actividade Turística:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 22 de Março de 1984.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 25 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro n.º 3, com o n.º 197/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras

Acta

Aos 28 dias do mês de Março do ano de 1984 reuniram-se, na sede do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, as Associações Comerciais do Distrito de Braga e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, com vista à negociação da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária do CCT do Comércio Retalhista — Ramo Geral, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1983, tendo ficado acordado o seguinte:

- 1.º Aprovar a tabela salarial constante do anexo I;
- 2.º Aprovar as cláusulas com expressão pecuniária constantes do anexo II;
- 3.º Esta tabela salarial entra em vigor em 1 de Março de 1984 e é válida pelo período mínimo estipulado por lei.

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

Licínio Carlos da Costa dos Santos.

Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Guimarães:

(Assinatura ilegível.)

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

Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.
António Meireles de Magalhães Lima.

ANEXO I

Categorias	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial	26 500\$00	27 000\$00
Caixeiro-encarregado, chefe de secção, operário encarregado (super e hipermercado) e inspector de vendas	24 750\$00	25 450\$00
Primeiro-caixeiro, viajante, praticante, motorista e operário especializado	22 350\$00	23 050\$00
Segundo-caixeiro e operário de 1.ª	20 750\$00	21 450\$00
Terceiro-caixeiro, operário de 2.ª, vigilante e cobrador	19 250\$00	20 000\$00
Caixeiro-ajudante e operário-ajudante		
3.º ano	16 000\$00	16 250\$00
2.º ano	13 750\$00	14 200\$00
1.º ano	12 750\$00	13 200\$00
Praticante:		
3.º ano	9 950\$00	10 300\$00
2.º ano	9 000\$00	9 400\$00
1.º ano	7 750\$00	8 000\$00
Servente, embalador, caixa, distribuidor, contínuo, guarda, servente de limpeza e ajudante de motorista	18 500\$00	18 500\$00

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1984.

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

Licínio Carlos da Costa dos Santos.

Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

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

Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.
António Meireles de Magalhães Lima.

Acta

Aos 28 dias do mês de Março do ano de 1984 reuniram-se, na sede do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, as Associações Comerciais do Distrito de Braga e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, no seguimento das reuniões começadas em 1983, com vista à negociação do clausulado do CCT do Comércio Retalhista — Ramo Geral, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1981, tendo ficado acordadas as seguintes alterações:

Cláusula 20.ª:

Ponto 1.º (Mantém-se.)

Ponto 2.º (Mantém-se.)

Ponto 3.º (Mantém-se.)

Ponto 4.º No sábado anterior ao Natal haverá trabalho em tempo pleno.

Ponto 5.º Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, que não é considerado trabalho extraordinário nem dia de descanso, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente no dia 26 de Dezembro, com transferência para o primeiro dia útil imediato se acaso este dia recair num dia feriado ou equiparado.

Ponto 6.º Na Sexta-Feira Santa haverá trabalho a tempo pleno, descansando os trabalhadores, obrigatoriamente, na segunda-feira de Páscoa.

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

Licínio Carlos da Costa dos Santos.

Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Guimarães:

(Assinatura ilegível.)

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

Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.
António Meireles de Magalhães Lima.

CAPÍTULO VI

Remuneração de trabalho

Cláusula 23.ª

(Remuneração de trabalho)

1.º (Mantém-se.)

2.º Para efeito da aplicação da tabela de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — Empresas que tenham no conjunto dos seus estabelecimentos menos de 10 trabalhadores ou que na média dos últimos 3 anos tenham pago o montante de contribuição industrial inferior a 50 000\$.

Grupo II — Empresas que tenham no conjunto dos seus estabelecimentos 10 ou mais trabalhadores ou que na média dos últimos 3 anos tenham pago o montante de contribuição industrial igual ou superior a 50 000\$.

3.º Em face da alteração produzida no ponto 2.º desta cláusula, as empresas que à data da publicação das presentes alterações já pagavam ou deveriam estar a pagar pelo grupo II não poderão baixar ao grupo I.

O ponto 3.º da actual cláusula passa para o ponto 4.º (Mantém-se.)

O ponto 4.º da actual cláusula passa para o ponto 5.º (Mantém-se.)

O ponto 5.º da actual cláusula passa para o ponto 6.º (Mantém-se.)

O ponto 6.º da actual cláusula passa para o ponto 7.º (Mantém-se.)

8.º Os trabalhadores com responsabilidade por serviços de caixa terão direito a um abono mensal para falhas igual a 1000\$, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 24.ª

(Remuneração de viajantes e praticistas)

1.º (Mantém-se.)

2.º (Mantém-se.)

3.º (Mantém-se.)

4.º (Mantém-se.)

5.º (Mantém-se.)

6.º (Mantém-se.)

7.º (Mantém-se.)

8.º (Mantém-se.)

9.º (Mantém-se.)

10.º (Mantém-se.)

11.º (Mantém-se.)

12.º (Mantém-se.)

13.º (Mantém-se.)

14.º Os trabalhadores em serviço externo terão direito a uma ajuda de custo de:

Diária completa 1 100\$00
Almoço e jantar 450\$00
Alojamento e pequeno-almoço .. 800\$00

ou ao pagamento das respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

15.º (*Mantém-se.*)

Pela Associação Comercial de Braga:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

Licínio Carlos da Costa dos Santos.

Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico da Basto:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial de Guimarães:

(*Assinatura ilegível.*)

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

*Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.
António Meireles de Magalhães Lima.*

Depositado em 27 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro n.º 3, com o n.º 199/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

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

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

4 — A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1984.

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

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Graus	Remunerações
A	27 000\$00
B	23 800\$00
C	22 500\$00
D	21 000\$00
E	19 500\$00
F	17 500\$00
G	16 000\$00
H	14 800\$00
I	12 800\$00
J	10 500\$00
L	9 600\$00
M	8 300\$00
N	7 500\$00

Faro, 16 de Maio de 1984.

Pela Associação Comercial de Portimão:

*José Francisco Marques Pereira Serralha.
Rui Pargana dos Santos.*

João Carlos Antunes Alexandre.
Francisco da Palma Borges.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

João Henrique de Almeida.
Maria Matilde Barão Afonso Mendonça.
Cândida Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

João Henrique de Almeida.
Maria Matilde Barão Afonso Mendonça.
Cândida Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

João Henrique de Almeida.
Maria Matilde Barão Afonso Mendonça.
Cândida Barão Afonso Silva.

Pelo Sindicato dos Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

João Henrique de Almeida.
Maria Matilde Barão Afonso Mendonça.
Cândida Barão Afonso Silva.

cargas e operações de limpeza, conservação do veículo, cargas e descargas.

Pela Associação Comercial de Portimão:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

João Henrique de Almeida.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

João Henrique de Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

João Henrique de Almeida.

Pelo Sindicato dos Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

João Henrique de Almeida.

ANEXO I

Aditamentos

1 — Trabalhadores motoristas.

2 — *Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que coadjuva o motorista nas manobras, arrumação de

Depositado em 29 de Junho de 1984, a fl. 162 do livro n.º 3, com o n.º 206/84, no termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a empresa CANTAL — Cantinas e Alojamentos, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal

Cláusula 1.^a

(Área e Âmbito)

O presente acordo obriga por um lado a CANTAL — Cantinas e Alojamentos, L.^{da} e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base)

1 — As tabelas de remuneração mínimas pecuniárias de base aplicáveis aos trabalhadores da CANTAL

são as constantes do CCT para Restaurantes e Similares publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1984, acrescidas de 5% em todos os níveis de remuneração.

2 — Os grupos de remuneração aplicáveis por força do disposto no número anterior são:

- a) O grupo C para os trabalhadores administrativos;
- b) O grupo D para os restantes trabalhadores.

3 — Consideram-se igualmente aplicáveis aos trabalhadores da CANTAL todas as alterações e revisões, a celebrar pela associação sindical outorgante, das tabelas referidas no n.º 1 desta cláusula, desde que se

apliquem a estabelecimentos classificados de restaurante, café, pastelaria e estabelecimentos similares situados no distrito de Setúbal.

4 — A aplicação das tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base referidas no número anterior será sempre devida e feita com um acréscimo de 5% em todos os níveis de remuneração.

Cláusula 3.^a

(Aumentos salariais)

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, nos casos em que seja mais favorável, a todos os trabalhadores ao serviço da CANTAL em 31 de Dezembro de 1983, é garantido um aumento de remuneração mensal de 17% sobre as que efectiva e mensalmente auferiam.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior fica igualmente sempre garantida a aplicação das percentagens de aumento que as tabelas de remuneração mínimas pecuniárias de base referidas na cláusula anterior deste acordo venham a sofrer.

Cláusula 4.^a

(Regulamentação colectiva de trabalho adoptada — parte geral)

1 — No que se refere à parte geral da regulamentação colectiva de trabalho, o instrumento adoptado por este AE é o CCT da Indústria Hoteleira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, e 9, de 8 de Março de 1979.

2 — Consideram-se igualmente aplicáveis aos trabalhadores da CANTAL todas as alterações e revisões totais ou parciais, celebradas e a celebrar pela Federação Sindical outorgante dos instrumentos referidos no número anterior, desde que se apliquem a estabelecimentos classificados de restaurantes, cafés, pastelarias e estabelecimentos similares.

3 — Fica expressamente consagrado que o valor da alimentação constante dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho a que alude esta cláusula é devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 5.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais e respectivas definições de funções são as constantes dos instrumentos a que se refere a cláusula anterior.

Cláusula 6.^a

(Entrada em vigor do AE)

1 — As normas do presente acordo entram em vigor retroactivamente a partir de 1 de Janeiro de 1984.

2 — As alterações nas tabelas de remunerações mínimas de base aplicáveis à CANTAL, os aumentos salariais referidos na cláusula 3.^a deste AE e as alterações noutras condições da regulamentação colectiva de trabalho passarão a acompanhar e serão devidas nos termos em que ficarem convencionados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, a que aludem o n.º 3 da cláusula 2.^a e o n.º 2 da cláusula 4.^a deste AE, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 2.^a

Sines, 24 de Abril de 1984.

Pela CANTAL — Cantinas e Alojamentos, L.^{da}.

(Assinatura ilegível.)

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

José António dos Santos Marujo.

Depositado em 20 de Junho de 1984, a fl. 160 do livro n.º 3, com o n.º 195/84, no termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a REGINDÚSTRIA — Sociedade de Equipamentos para o Comércio e Indústria, L.^{da}, e o Sínd. das Indústrias Eléctricas do Centro — Alteração salarial

I

O Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e a REGINDÚSTRIA — Sociedade de Equipamentos para o Comércio e Indústria, L.^{da} acordam em aderir ao CCTV para o Comércio de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1981, bem como à sua alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1984, passando a aplicar-se aos técnicos de computadores representados pelo Sindicato outorgante ao serviço da empresa na área abrangida pelo Sindicato.

II

O acordo de adesão entra em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo

as tabelas salariais efeitos desde 1 de Fevereiro de 1984.

III

As partes outorgantes comprometem-se a negociar a adesão às alterações futuras ao referido CCTV ou ao que o venha a substituir.

IV

Os acordos que venham a obter-se no futuro produzirão sempre efeitos à data estabelecida no CCT a

que se aderir, quer em relação às cláusulas pecuniárias, quer em relação às restantes.

Lisboa, Maio de 1984.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

*Fernando Veríssimo Tenente.
José Gonçalves Mendes.
António Alberto Carvalho Henriques.*

Pela REGINDÚSTRIA — Sociedade de Equipamentos para o Comércio e Indústria, L.^{da}:

José Augusto da Costa Inácio.

Depositado em 27 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro n.º 3, com o n.º 198/84, no termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a empresa Lacticínios Vigor, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

11 — As alterações à tabela salarial e às cláusulas com expressão pecuniária terão a duração máxima de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1984.

Cláusula 33.^a

(Remuneração do serviço da prevenção)

1 — Os trabalhadores inscritos no serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito a um subsídio especial de 1650\$, que se vence no fim de cada mês.

2 — O trabalho prestado neste regime é remunerado de acordo com o disposto na cláusula do trabalho extraordinário, não contando, contudo, para o limite respectivo.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de frio)

Os trabalhadores que exerçam permanentemente a sua actividade dentro das câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de 70\$ por cada dia efectivo de trabalho. Os trabalhadores que normalmente e intermitentemente trabalhem nas mesmas câmaras auferirão um subsídio de 35\$ por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 79.^a

(Prémio de antiguidade)

2 — O valor de cada diuturnidade é de 600\$.

Cláusula 80.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — Sempre que a empresa forneça refeição ao trabalhador, composta por pão, sopa, 1 prato, fruta ou doce e leite, fica este obrigado a participar com 65\$.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Director técnico	37 550\$00
Encarregado e instrutor fiscal	31 650\$00
Oficial electricista	30 500\$00
Fogoeiro	27 000\$00
Especializado	24 300\$00
Semiespecializado	20 700\$00
Não especializado	18 550\$00

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

Francisco José Lobo Alvarez Rodrigues.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Francisco José Lobo Alvarez Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Fogoeiros de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Francisco José Lobo Alvarez Rodrigues.

Pela Empresa de Lacticínios Vigor, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro 3, com o n.º 200/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre Morais Matias, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica,
Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Morais Matias, L.^{da}, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1.

2 — Os trabalhadores em regime de 2 turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1.

3 — O acréscimo referido nos n.^{os} 1 e 2 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores aos referidos nos n.^{os} 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.^{os} 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior a integração do subsídio de turno na remuneração e se nesta o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

7 — A aplicação do subsídio constante nesta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1983.

Cláusula 3.^a

(Grandes deslocações no continente e regiões autónomas)

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e regiões autónomas ao subsídio de 0,9 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1.

2 — Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação.

3 — Ao pagamento do tempo do trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 26.^a

4 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitem, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente.

5 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitem, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas regiões autónomas.

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$ enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 4.^a

(Vigência e aplicação das tabelas)

1 — A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Outubro de 1983 e 30 de Setembro de 1984.

Cláusula 5.^a

(Disposição geral)

Com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 12, de 29 de Março de 1981, e 13, de 8 de Abril de 1982.

ANEXO I

Descrição das funções

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação, automáticas ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro. — É o trabalhador que tem como função a recepção, entrega (incluindo aos clientes) e registo de tubo de vidro entrado no armazém.

Escolhedor-embalador. — É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Motorista de pesados. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem excepção, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga.

Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, preparará os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodela nos potes.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

Enquadramentos

Grupo 1:

Controlador de fabrico.
Motorista de pesados.
Oficial electricista.
Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2:

Distribuidor de tubo de vidro.
Pedreiro ou trolha.

Grupo 3:

Condutor de máquinas.
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4:

Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6:

Servente masculino.

Grupo 7:

Escolhedor-embalador.

Grupos:

Tabela salarial

1	31 900\$00
2	30 800\$00
3	30 100\$00
4	28 700\$00
5	25 700\$00
6	25 100\$00
7	24 500\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

No 1. ^o ano	14 600\$00
No 2. ^o ano	15 700\$00
No 3. ^o ano	16 750\$00
No 4. ^o ano	18 450\$00

Aprendiz geral

Com 14/15 anos	10 250\$00
Com 16 anos	11 250\$00
Com 17 anos	12 200\$00

Praticantes metalúrgicos e ajudantes electricistas

No 1. ^o ano	16 750\$00
No 2. ^o ano	18 400\$00

Aprendizes metalúrgicos e electricistas

1.^o ano:

14 anos	9 900\$00
15 anos	9 900\$00
16 anos	10 950\$00
17 anos	11 900\$00

2.^o ano:

14 anos	10 950\$00
15 anos	10 950\$00
16 anos	11 900\$00

3.^o ano:

14 anos	11 900\$00
15 anos	11 900\$00

4.º ano 12 950\$00

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

Abílio da Silva Jordão.

Nota — A retribuição do oficial B será inferior em 350\$ à estabelecida para o oficial A, constante das tabelas.

Lisboa, 2 de Abril de 1984.

Por Morais Matias, L.^{da}.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro 3, com o n.º 201/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT para a indústria açucareira entre a SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 3.^a

(Efeitos retroactivos da tabela salarial)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1984.

Cláusula 46.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 2300\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente de 3330\$ e 6060\$, para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço 1 340\$00
Pelo almoço ou jantar 550\$00

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se comparem com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 68.^a

(Remuneração de trabalho por turnos)

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

- a) Em regime de 3 turnos rotativos 5 810\$00
- b) Em regime de 2 turnos rotativos e ou sobrepostos 3 510\$00
- c) Quando a entidade patronal organize turnos sob o regime de 3 horários em rotação 2 120\$00

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

6 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

Cláusula 74.^a

(Abonos para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2970\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

Cláusula 100.^a

(Serviços sociais)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 260\$.

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remunerações mínimas
1	91 900\$00
2	81 260\$00
3	66 920\$00
4	56 150\$00
5	48 410\$00
6	41 390\$00
7	37 030\$00
8	34 370\$00
9	32 610\$00
10	30 740\$00
11	28 920\$00
11-A	28 500\$00
12	27 350\$00
13	25 350\$00
14	22 390\$00
15	20 150\$00
16	16.950\$00

No período compreendido entre 1 de Março de 1983 e 29 de Fevereiro de 1984 foram aplicados os seguintes valores para as cláusulas abaixo indicadas e para a tabela salarial.

Cláusula 3.^a

(Efeitos retroactivos da tabela salarial)

1 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1983.

Cláusula 46.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 1900\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente de 2750\$ e 5000\$, para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço 1 100\$00
Pelo almoço ou jantar..... 450\$00

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 68.^a

(Remuneração de trabalho por turnos)

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

a) Em regime de 3 turnos rotativos 4 800\$00
b) Em regime de 2 turnos rotativos e ou sobrepostos 2 900\$00
c) Quando a entidade patronal organize turnos sob o regime de 3 horários em rotação 1 750\$00

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

4 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

5 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

6 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

Cláusula 74.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2450\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — *(Mantém-se com a actual redacção.)*

Cláusula 100.^a

(Serviços sociais)

1 — (Mantém-se com a actual redacção.)

2 — (Mantém-se com a actual redacção.)

3 — (Mantém-se com a actual redacção.)

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 215\$.

5 — (Mantém-se com a actual redacção.)

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remunerações mínimas
1	75 950\$00
2	67 150\$00
3	55 300\$00
4	46 400\$00
5	40 000\$00
6	34 200\$00
7	30 600\$00
8	28 400\$00
9	26 950\$00
10	25 400\$00
11	23 900\$00
11-A (*)	23 550\$00
12	22 600\$00
13	20 950\$00
14	18 500\$00
15	16 650\$00
16	14 000\$00

(*) Aplicável apenas aos operadores de 2.^a.

Lisboa, Junho de 1984.

Pela SIDUL — Sociedade Industrial do Ultramar, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SORES — Sociedade de Refinadores de Santa Iria, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar de Hidratos de Carbono do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

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

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Civis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea *b*) do artigo 7.º dos nossos estatutos da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicatos 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 da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
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,

são nosso filiados.

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

ACT para a indústria açucareira.

Lisboa, 12 de Junho de 1984. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que são filiados na Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos os seguintes sindicatos outorgantes do ACT para a indústria açucareira:

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

Lisboa, 12 de Junho de 1984. — Pelo Secretariado, (*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.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 28 de Junho de 1984, a fl. 161 do livro n.º 3, com o n.º 202/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 35.^a

(Remuneração mínima mensal)

A remuneração mínima mensal, a partir de 1 de Outubro de 1983, será a constante da tabela anexa.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de penosidade)

1 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA das categorias profissionais seguintes será atribuído um subsídio de 140\$ por cada dia de trabalho efectivo: trabalhador do porão, paneiro, escotilheiro portaleiro, guincheiro grueiro, lavador arrumador, puxeiro.

2 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA das categorias profissionais seguintes será atribuído um subsídio de 95\$ por cada dia de trabalho efectivo: condutor, condutor de descarga, escolhedor classificador (descarga), escolhedor classificador (lota), escolhedor classificador de descarga e lota, condutor de carrinhas, pesador, trabalhador de descarga e manipulação de pescado, escolhedor de lota.

3 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com a categoria profissional de arrumadores de câmaras frigoríficas será atribuído um subsídio de 95\$ por cada dia de trabalho efectivo na estiva de gelo nos porões de navios.

Este subsídio é acumulável com o subsídio previsto no n.º 1 da cláusula anterior.

4 — Aos trabalhadores das categorias profissionais constantes dos n.ºs 1 e 2, pertencentes aos quadros permanentes da DOCAPESCA que sejam escalados para carga e descarga de navios congeladores e escolha de produtos congelados, será atribuído um subsídio de 180\$ por cada dia de trabalho efectivo em horário diurno, desde que a realização destes trabalhos implique alteração do horário nocturno habitualmente praticado.

Este subsídio é acumulável com o subsídio do n.º 1 ou 2 da presente cláusula, conforme a categoria profissional do trabalhador escalado.

5 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com a categoria de escolhedor classificador de descarga e lota será atribuído um subsídio de 120\$, sempre que forem escalados para realizar trabalhos de primeira ou única escolha de pescado.

Este subsídio é acumulável com o subsídio do n.º 2 da presente cláusula.

6 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com as categorias de escolhedor classificador de descarga e lota e escolhedor clasificador (lota), que forem escalados para «fazer mesas» no início das operações de descarga ou para prestarem serviço na inspecção higio-sanitária, nas condições estabelecidas nas alíneas d) e e) do n.º 4 do anexo III, serão atribuídos os sub-

sídios de 120\$ e 250\$, respectivamente, por cada dia de trabalho efectivo em horário diurno, desde que a realização destes trabalhos implique alteração do horário nocturno habitualmente praticado.

Estes subsídios são acumuláveis com o subsídio do n.º 2 da presente cláusula.

7 — Estes subsídios são devidos por inteiro, ainda que o trabalho seja prestado em partes do dia.

8 — Estes subsídios contam para efeitos do subsídio de férias, da retribuição de férias e do subsídio de Natal, os quais serão calculados com base na média mensal do número de subsídios de penosidade pagos no ano civil anterior, de acordo com a seguinte fórmula $\frac{N}{12} \times V$ sendo N o número dos subsídios de

penosidade pagos no ano civil anterior e V o valor dos subsídios de penosidade em vigor no início das férias ou no mês do pagamento do subsídio de natal, conforme os casos.

9 — Para os trabalhadores admitidos no ano civil anterior, a média mensal referida no n.º 8 da presente cláusula será calculada com base no número de meses completos decorridos desde a admissão até 31 de Dezembro desse ano.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores sujeitos aos horários de trabalho por turnos rotativos e contínuos, cobrindo o período de 24 horas, têm direito a um subsídio de turno de acordo com a seguinte tabela:

Níveis 1 a 7	5 550\$00
Níveis 8 a 10	4 950\$00
Níveis 11 a 14	4 350\$00

2 — Os subsídios de turno indicados incluem a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 44.^a

(Refeição)

1 — Durante o seu período normal de trabalho os trabalhadores têm direito a uma refeição dentro dos seguintes horários:

- Pequeno-almoço — entre as 6 horas e as 10 horas e 30 minutos;
- Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

2 — Obrigatoriamente será concedido o mínimo de uma hora para as refeições, excepto o pequeno-almoço e ceia, que será de 30 minutos. Os períodos referidos serão considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, útil, no caso de prestação de trabalho extraordinário.

3 — No período normal de trabalho o direito a uma refeição nos termos do n.º 1 da presente cláusula é reconhecido nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 8 horas não terão direito ao pequeno-almoço;
- b) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 13 horas e 30 minutos não terão direito ao almoço;
- c) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 20 horas não terão direito ao jantar;
- d) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 3 horas não terão direito à ceia.

4 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nos períodos fixados no n.º 1 da presente cláusula, têm direito a uma refeição adicional.

5 — Os almoços ou jantares serão servidos nos refeitórios ou cantinas da DOCAPESCA que para o efeito se obriga a mantê-los em funcionamento em boas condições de higiene, sendo a comparticipação dos trabalhadores no custo do almoço ou jantar de 30\$, excluindo bebidas, e obrigando-se a DOCAPESCA a manter este valor enquanto vigorar a tabela salarial constante do anexo II.

6 — Aos trabalhadores com direito a pequeno-almoço ou ceia serão atribuídas, nos dias em que trabalharem, senhas no valor de 65\$ ou 100\$ por dia, respectivamente a abonar pela empresa como comparticipação nessas refeições.

7 — Os trabalhadores cujo horário normal de trabalho se inicie após a hora do almoço ou após a hora de jantar poderão optar, por escrito, no caso de preferirem uma refeição ligeira em vez de jantar, em receber, nos dias em que trabalharem, senhas no valor de 100\$ por dia, a abonar pela empresa como comparticipação nessa refeição.

8 — Nos dias ou períodos em que os refeitórios ou cantinas da empresa estiverem encerrados, bem como no Entrepasto Frigorífico de Matosinhos enquanto não existirem aquelas instalações, os trabalhadores têm direito, quando trabalharem, ao subsídio de 185\$ para almoço ou jantar.

Cláusula 46.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração efectiva da hora normal, acrescida de 100%, para os trabalhadores cujo horário de trabalho normal seja igual ou superior a 40 horas semanais, e de 75% na 1.^a hora e 100% nas seguintes, nos restantes casos.

2 — Para todos os efeitos o cálculo para determinação do valor da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida definida nos termos da cláusula 34.^a e *Hs* o número de horas de trabalho normal por semana.

3 — O número de horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador não poderá ultrapassar anualmente o limite de 180 horas.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 59.^a

(Abono de refeição)

Quando o trabalhador se encontrar deslocado em serviço fora do seu local de trabalho habitual, nos períodos fixados no n.º 1 da cláusula 44.^a, sem prejuízo do disposto no n.º 8 da mesma cláusula, e não tenha possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito às seguintes ajudas de custo para refeição:

- a) Pequeno-almoço — 80\$;
- b) Almoço — 310\$;
- c) Jantar — 310\$;
- d) Ceia — 130\$.

Cláusula 63.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, fiscalização ou outros de especial responsabilidade técnica.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo os requerimentos ser acompanhados de declaração de concordância do trabalhador e dado conhecimento ao Sindicato respectivo.

3 — O acordo dos trabalhadores previsto no número anterior é válido por 1 ano.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25% da respectiva remuneração-base a qual cobre todas as horas extraordinárias, ainda que nocturnas, eventualmente feitas. Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 88.^a

(Subsídio por morte)

1 — Em caso de morte do trabalhador na efectividade de serviço, a empresa atribuirá ao cônjuge so-

brevivo ou, na falta deste, aos filhos ou dependentes com direito a abono de família, um subsídio correspondente a 3 meses de retribuição ilíquida mensal do trabalhador à data da morte.

2 — Para além do complemento referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador.

CAPÍTULO X

Deslocações

Cláusula 90.^a

(Seguros)

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço um seguro de viagem, incluindo deslocações e estadia, com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os dois primeiros riscos corresponderão a 7 anos de retribuição ilíquida no mínimo de 3 000 000\$ e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte natural de um trabalhador durante a deslocação em serviço a DOCAPESCA suportará as despesas de trasladação.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Tabela salarial
1.....	56 650\$00
1-A.....	48 200\$00
2.....	40 300\$00
3.....	32 100\$00
4.....	28 800\$00
5.....	26 100\$00
6.....	24 600\$00
7.....	23 850\$00
8.....	23 000\$00
9.....	22 650\$00
10.....	21 900\$00
11.....	21 350\$00
12.....	20 600\$00
13.....	19 000\$00
14.....	16 750\$00

Lisboa, 2 de Janeiro de 1984.

Pela DOCAPESCA — Sociedade Concessionária da Doça de Pesca, S. A. R. L.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 29 de Junho de 1984, a fl. 162 do livro n.º 3, com o n.º 203/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Sociedade Nacional de Fósforos, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra

I

A cláusula 19.^a, alínea b), passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

(Ajudas de custo)

1 — b) Ajudas de custo, para alimentação e alojamento, de 2300\$ por dia completo, a come-

çar de manhã, isto é, incluindo, por ordem, pequeno-almoço, almoço, jantar e dormida.

As fracções de dia serão pagas pelo seu valor real contra a apresentação dos respectivos documentos, exceptuando-se, no entanto, o 1.º dia de viagem, que será sempre pago pelas ajudas de custo acima referidas.

Quando por razões justificadas o quantitativo da ajuda de custo for inferior à despesa efectivamente feita, a entidade patronal suportará a respectiva diferença contra a apresentação de documentos.

II

A tabela das remunerações mínimas mensais em vigor é substituída pela seguinte:

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Profissionais de escritório

Chefe de serviços.....	61 600\$00
Tesoureiro	53 300\$00
Chefe de secção	46 250\$00
Analista de programas	46 250\$00
Subchefe de secção ou escriturário principal.....	43 000\$00
Correspondente em línguas estrangeiras.	43 000\$00
Programador	43 000\$00
Escriturário de 1. ^a	39 150\$00
Escriturário de 2. ^a	32 950\$00
Escriturário de 3. ^a	30 250\$00
Caixa	39 150\$00
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	39 150\$00
Operador mecanográfico de 1. ^a	39 150\$00
Operador mecanográfico de 2. ^a	32 950\$00
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	32 950\$00
Estagiário	27 500\$00
Dactilógrafo	27 500\$00
Contínuo de 1. ^a	30 100\$00
Contínuo de 2. ^a	27 500\$00
Porteiro de 1. ^a	30 100\$00
Porteiro de 2. ^a	27 500\$00
Paquete	16 350\$00

Outros profissionais

Inspector de vendas.....	41 150\$00
Telefonista de 1. ^a	30 100\$00

Telefonista de 2. ^a	27 500\$00
Empregado de serviços externos	32 850\$00
Servente	18 950\$00
Motorista	32 100\$00

Esta revisão produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1984.

Lisboa, 25 de Maio de 1984.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade Nacional de Fósforos, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos estatutos da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços é nosso filiado.

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

Lisboa, 22 de Junho de 1984. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Junho de 1984, a fl. 162 do livro n.º 3, com o n.º 204/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Sociedade Nacional de Fósforos, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outra

I

A cláusula 19.^a, alínea b), passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

(Ajudas de custo)

1 — b) Ajudas de custo, para alimentação e alojamento, de 2300\$ por dia completo, a começar de manhã, isto é, incluindo, por ordem, pequeno-almoço, almoço, jantar e dormida.

As fracções de dia serão pagas pelo seu valor real contra a apresentação dos respectivos documentos, exceptuando-se, no entanto, o 1.º dia de viagem, que será sempre pago pelas ajudas de custo acima referidas.

Quando por razões justificadas o quantitativo da ajuda de custo for inferior à despesa efectivamente feita, a entidade patronal suportará a respectiva diferença contra a apresentação de documentos.

II

A tabela das remunerações mínimas mensais em vigor é substituída pela seguinte:

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Profissionais da indústria de fósforos

Mestre geral ou encarregado geral	53 900\$00
Contramestre ou subencarregado geral	39 150\$00
Encarregado de fabrico	36 050\$00
Operador-chefe	32 100\$00
Operador de 1. ^a	30 100\$00
Operador de 2. ^a	27 500\$00
Verificador de qualidade	26 750\$00
Manipulador de 1. ^a	26 750\$00
Manipulador de 2. ^a	23 900\$00
Praticante de operador do 2. ^o ano	19 800\$00
Praticante de operador do 1. ^o ano	16 350\$00
Aprendiz de manipulador do 2. ^o ano . .	17 450\$00
Aprendiz de manipulador do 1. ^o ano . .	15 600\$00

Profissionais de armazém

Chefe geral do armazém	42 500\$00
Encarregado de armazém	36 050\$00
Fiel de armazém	32 100\$00

Profissionais fogueiros

Fogueiros	32 100\$00
Ajudante de fogueiro	30 100\$00

Profissionais gráficos

Chefe de litografia	42 150\$00
Encarregado ou subchefe de litografia . .	39 150\$00
Impressor	32 100\$00
Cortador de guilhotina	32 100\$00
Auxiliar	21 450\$00
Aprendiz	17 450\$00

Profissionais metalúrgicos

Chefe de oficina de construção e repara- ção	43 600\$00
Encarregado ou subchefe de oficina de construção	39 150\$00
Chefe de equipa	32 850\$00
Serralheiro de 1. ^a	32 100\$00
Serralheiro de 2. ^a	30 100\$00
Serralheiro de 3. ^a	27 500\$00
Soldador de 1. ^a	32 100\$00
Soldador de 2. ^a	30 100\$00
Soldador de 3. ^a	27 500\$00

Torneiro mecânico de 1. ^a	32 100\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	30 100\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	27 500\$00
Fresador mecânico de 1. ^a	32 100\$00
Fresador mecânico de 2. ^a	30 100\$00
Fresador mecânico de 3. ^a	27 500\$00
Afinador de máquinas	32 100\$00
Ferramenteiro	32 100\$00
Canalizador-picheleiro	32 100\$00
Lubrificador	32 200\$00
Praticante do 4. ^o ano	19 050\$00
Praticante do 3. ^o ano	19 050\$00
Praticante do 2. ^o ano	16 350\$00
Praticante do 1. ^o ano	16 350\$00

Profissionais electricistas

Encarregado	39 150\$00
Oficial electricista	32 100\$00
Pré-oficial do 2. ^o ano	27 500\$00
Pré-oficial do 1. ^o ano	21 060\$00

Profissionais da construção civil

Carpinteiro de moldes ou modelos	32 100\$00
Carpinteiro de 1. ^a	32 100\$00
Carpinteiro de 2. ^a	30 100\$00
Carpinteiro de 3. ^a	27 500\$00
Pedreiro ou trolha de 1. ^a	32 100\$00
Pedreiro ou trolha de 2. ^a	30 100\$00
Pedreiro ou trolha de 3. ^a	27 500\$00
Pintor de 1. ^a	32 100\$00
Pintor de 2. ^a	30 100\$00
Pintor de 3. ^a	27 500\$00
Praticante do 2. ^o biénio	19 700\$00
Praticante do 1. ^o biénio	16 350\$00

Profissionais motoristas

Motorista (ligeiros e pesados)	32 100\$00
Ajudante de motorista	30 100\$00

Esta revisão produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1984.

Lisboa, 25 de Maio de 1984.

Pelas organizações sindicais signatárias:

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação de Papel, Gráfica e Imprensa do Norte:

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas, no âmbito do AE da Sociedade Nacional de Fósforos.

Lisboa, 25 de Junho de 1984. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada. —
O *Executivo*.

Depositado em 29 de Junho de 1984, a fl. 162 do livro n.º 3, com o n.º 205/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro e outros — Constituição da comissão paritária.

Nos termos da cláusula 66.^a do AE celebrado entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20/84, de 29 de Maio, foi constituída uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

Telmo Martingo de Oliveira Pato.
José da Cruz Costa.
Acácio Póvoa Grilo.
António Alves.

Membros suplentes:

Anisabel Maria Caetano Gonçalves Aleluia Nunes da Costa.
Humberto Gonçalves de Almeida.
Amílcar da Rocha Domingues.
Afonso da Silva Dias Libório.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Joaquim Manuel Pereira Lopes (Sindicato dos Escritórios e Comércio).
José Augusto Mendes da Fonseca (Sindicato dos Escritórios e Comércio).
António Tavares de Sousa (Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas).
António da Costa Godinho (Sindicato dos Rodoviários).

Membros Suplentes:

Albino Tiago Neves (Sindicato dos Escritórios e Comércio).
António de Castro Coutinho (Sindicato dos Escritórios e Comércio).
Carlos Manuel da Silva Batista (Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas).
Joaquim Rodrigues de Oliveira Rocha (Sindicato dos Rodoviários).

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (constituição da comissão paritária) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1984, foi publicada a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, a qual enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária correcção. Assim, onde se lê:

Em representação das associações sindicais:

.....
Membro suplente:

Vítor Manuel.

deve ler-se:

Em representação das associações sindicais:

.....
Membro suplente:

Victor Manuel Vicente Coelho.