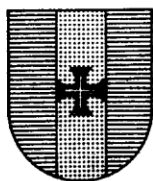


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 7

Segunda-feira, 1 de Abril de 1991

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

PROMOÇÃO DE EMPREGO

Despachos:

- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «Elmano Nascimento Gomes Ferreira».
- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «João Agostinho Abreu Andrade & Filhos, Lda.».
- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «Arlindo Cabral Martins».
- Despacho relativo à empresa «SORESTA — Sociedade de Restaurantes, Lda.».
- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «Maria Madalena Oliveira Ribeiro».
- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «Lúcia da Conceição de Freitas Correia Neves».
- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «Cecília de Fátima Gouveia Nóbrega».
- Despacho relativo à concessão de apoio financeiro a «João da Cruz de Abreu».

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO:

Despacho:

- CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

Portarias de Extensão:

- Portaria de Extensão do CCT entre a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira, Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. — Revisão Salarial.
- Portaria de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial e Outras.
- Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da R.A.M. — para o sector de Moagens, Massas, Doçarias, Rações e Similares da R.A.M. — Revisão Salarial e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias — Revisão Salarial.

- Aviso para PE do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outros — Alteração Salarial e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias Cooperativas de Produtores de Leite e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração Salarial e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Associação dos Industriais de Lacticínios e várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios — Alteração Salarial e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração Salarial e Outras.
- Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho entre Empresas e Agências de Navegação Aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.
- Aviso para PE do AE para a MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. — Revisão Salarial e Outras.

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias — Revisão Salarial.
- CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outros — Alteração Salarial e Outras.
- CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias Cooperativas de Produtores de Leite e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração Salarial e Outras.
- CCT entre a ANIL — Associação dos Industriais de Lacticínios e várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios — Alteração Salarial e Outras.
- CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração Salarial e Outras.
- ACT entre Empresas e Agências de Navegação Aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.
- Acordo de empresa para a MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. — Revisão Salarial e Outras.

Promoção de Emprego

DESPACHOS

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A «ELMANO NASCIMENTO GOMES FERREIRA»

Por Despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, de 04.12.90 foi resolvido atribuir à empresa «Elmano Nascimento Gomes Ferreira», apoio financeiro para criação de 1 posto de trabalho, nos termos da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março.

De acordo com o ponto 10 do referido despacho o apoio deveria ser levantado na totalidade

até o dia 21.12.90, pelo que a admissão do pessoal teria de se efectuar até aquela data.

Todavia, por dificuldades inerentes à preparação dos procedimentos administrativos necessário ao pagamento do apoio, não foi cumprido o prazo acima previsto, tendo o mesmo sido prorrogado até 31.01.91, por despacho do Secretário Re-

gional da Educação, Juventude e Emprego, de 11 de Dezembro de 1990.

Atendendo a que se mantém as razões que conduziram à anterior prorrogação, deve ser prorrogado novamente o prazo de levantamento do apoio.

O respectivo Despacho de Concessão, prevê que qualquer modificação das suas cláusulas é da responsabilidade do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego.

Nestes termos determina-se o seguinte:

É prorrogado até 30.04.91, o prazo para levantamento da totalidade do apoio previsto no ponto 10 do Despacho de Concessão.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 19 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO
A «JOÃO AGOSTINHO ABREU ANDRADE & FILHOS, LDA.»

1 — A empresa «João Agostinho Abreu Andrade & Filhos, Lda.» contribuinte n.º 511036108, com actividade principal no sector de Pintura de Construção Civil (CAE 500040) e com sede ao Beco Dr. Joaquim Carlos, 1.º A, Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 5 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 — Trata-se de um investimento de expansão da empresa, cujo valor ascendeu a 12 382 000\$00 (doze milhões trezentos e oitenta e dois mil escudos) sendo 8 162 000\$00 destinado a capital fixo.

3 — A empresa nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 — A empresa não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março.

5 — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90 de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresa «João Agostinho Abreu Andrade & Filhos, Lda.», através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 7 — se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 10 — se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 12 — se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontram tradicionalmente sub-representadas.

6 — Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 4 081 000\$00.

7 — O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março, devendo os trabalhadores a admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 — O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 5 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneió.

9 — A entrega dos prémios de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 — Contratos de trabalho sem prazo res-
peitantes aos trabalhadores por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego.

9.2 — Comprovação do volume de investimento efectuado.

10 — O apoio deverá ser levantado na totalidade até 28 de Junho de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 — A empresa compromete-se a:

11.1 — Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 — Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 — Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março;

11.4 — Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 — Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 — Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das «Folhas de Remunerações», devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991 a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Ju-

nho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão.

12 — A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa «João Agostinho Abreu Andrade & Filhos, Lda.» devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

13 — Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

14 — O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 — É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 19 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A «ARLINDO CABRAL MARTINS»

1 — O empresário em nome individual «Arlindo Cabral Martins» contribuinte n.º 811148254, com actividade principal no sector de Serralharia Civil, tornearia, ferraria e afins (CAE 381130) e com sede ao Sítio da Lombada — Monte — Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 3 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 — O investimento total do projecto é de cerca de 2 500 000\$00 (dois milhões e quinhentos mil escudos), destinando-se na sua quase totalidade a capital fixo (2 000 000\$00) e traduz-se na instalação de uma empresa no sector da serralharia, no concelho do Funchal.

3 — A empresa nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 — A empresa não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março.

5 — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90 de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresa «Arlindo Cabral Martins», através da Direcção Regional

do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 8 — se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 12 — se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 15 — se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontram tradicionalmente sub-representadas.

6 — Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 1 000 000\$00.

7 — O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março, devendo os trabalhadores a admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 — O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 3 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneiço.

9 — A entrega dos prémios de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 — Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhadores por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego.

9.2 — Comprovação do volume de investimento efectuado.

10 — O apoio deverá ser levantado na totalidade até 28 de Junho de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 — A empresa compromete-se a:

11.1 — Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 — Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 — Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corres-

ponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março;

11.4 — Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 — Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 — Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das «Folhas de Remunerações», devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991 a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão.

12 — A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será o empresário «Arlindo Cabral Martins» devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/80, de 28 de Dezembro.

13 — Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

14 — O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 — É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 19 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO À EMPRESA
«SORESTA — SOCIEDADE DE RESTAURANTES, LDA.»

1 — A empresa «SORESTA — Sociedade de Restaurantes, Lda.» contribuinte n.º 511034253, com actividade principal no sector de Similares de Hotelaria (CAE 631100) e com sede à Rua Dr. António José de Almeida, n.º 17 r/c, Funchal, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 1 novo posto de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 — O investimento total do projecto foi de cerca de 4 800 000\$00 (quatro milhões e oitocentos mil escudos), e traduz-se na sua quase totalidade a capital fixo (4 500 000\$00) e traduz-se na instalação de um bar localizado na Rua dos Murças, n.º 81, Funchal.

3 — A empresa nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 — A empresa não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março.

5 — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90 de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresa «SORESTA — Sociedade de Restaurantes, Lda.», através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 7 — se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 10 — se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 12 — se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontram tradicionalmente sub-representadas.

6 — Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 2 250 000\$00.

7 — O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março, devendo os trabalhadores a admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 — O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 1 posto de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneo.

9 — A entrega do prémio de emprego far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 — Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhadores por cuja admissão a empresa beneficia de prémios de emprego.

9.2 — Comprovação do volume de investimento efectuado.

10 — O apoio deverá ser levantado na totalidade até 28 de Junho de 1991, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 — A empresa compromete-se a:

11.1 — Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 — Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 — Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março;

11.4 — Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 — Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 — Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das «Folhas de Remunerações», devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1991 a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do restante período de acompanhamento.

11.8 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão.

12 — A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa «SORESTA — Sociedade de Restaurantes, Lda.» devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

13 — Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

14 — O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 — É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 26 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO A CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A «MARIA MADALENA OLIVEIRA RIBEIRO»

1 — A requerente «Maria Madalena Oliveira Ribeiro» contribuinte n.º 811147673, com actividade principal no sector de peixarias (CAE 620130) e com residência ao Caminho de Santo António — Azinhaga dos Ausentes, 18-A, concelho do Funchal, promotora de uma iniciativa local de emprego (ILE), da qual resultará a criação de 2 postos de trabalho, solicitou apoio financeiro previsto no ponto 6.3 do Despacho Normativo n.º 46/86, de 04 de Junho na redacção que lhe foi dado pelo Despacho Normativo n.º 51/89, de 16 de Junho, legislação adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Despacho Conjunto dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego, e dos Assuntos Sociais de 15 de Novembro de 1989.

2 — Trata-se da instalação de uma peixaria sita no Mercado dos Lavradores, Funchal, sendo o investimento total do projecto de 2 231 000\$00 (dois milhões, duzentos e trinta e um mil escudos).

3 — Estão preenchidas cumulativamente as condições de acesso previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1.1., e n.ºs 1.2 e 1.3 do Despacho Normativo n.º 46/86, de 04 de Junho.

4 — Assim, tendo em conta os diplomas acima referidos e nos termos do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, é atribuído a Maria Madalena Oliveira Ribeiro, apoio financeiro até ao montante de 2 038 400\$00, nas seguintes condições:

— Um montante de 962 400\$00, concedido sob a forma de subsídio não reembolsável.

— Um montante de 1 076 000\$00, concedido sob a forma de empréstimo sem juros.

5 — O apoio financeiro será pago numa ou mais prestações, pela Direcção Regional do Emprego e da seguinte forma:

— um montante de 481 200\$00 a título de subsídio, não reembolsável e outro de 962 400\$00 sob a forma de empréstimo sem juro referente à criação do posto de trabalho a ocupar pela promotora da iniciativa.

— Um montante de 481 200\$00 a título de subsídio e outro de 113 600\$00 sob a forma de empréstimo sem juros pelo trabalhador a admitir mediante a apresentação do respectivo contrato de trabalho sem prazo.

6 — O apoio deverá ser levantado na totalidade até seis meses após à data de assinatura deste despacho de concessão.

7 — A entidade promotora da ILE compromete-se a:

7.1 — Criar 2 postos de trabalho, sendo um preenchido pela promotora da iniciativa e o outro pelo trabalhador a admitir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal.

7.2 — Informar a Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída do trabalhador em relação ao qual a entidade promotora tenha beneficiado de apoio.

7.3 — Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal o trabalhador permanente cujo contrato cesse por qualquer motivo, por candidato a emprego, através de novo contrato de trabalho sem prazo.

7.4 — Apresentar cópia do contrato de trabalho sem prazo estabelecido com o trabalhador substituto, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato.

7.5 — Cumprir com as obrigações legais e convencionais respeitantes aos trabalhadores;

7.6 — Pagar integralmente as contribuições para com a Segurança Social;

7.7 — Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das «Folhas de Remunerações», devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do período de acompanhamento.

7.8 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

7.9 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a

verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

7.10 — Apresentar na Direcção Regional do Emprego, no prazo de dois meses, contados a partir da entrega do apoio, recibos que comprovem a aplicação das verbas concedidas;

7.11 — Elaborar relatórios semestrais e anuais nos termos dos n.ºs 13 e 13.1 do Despacho Normativo n.º 46/86 e apresentá-los na Direcção Regional do Emprego.

7.12 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

8 — O reembolso do empréstimo sem juros efectuar-se-á em 20 prestações trimestrais, no valor de 53 800\$00 cada uma, e a primeira das prestações terá lugar um ano após a data do despacho de concessão.

9 — A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro, será a requerente «Maria Madalena Oliveira Ribeiro», devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

10 — Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

11 — O prazo fixado em 6 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

12 — É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 26 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A «LÚCIA DA CONCEIÇÃO DE FREITAS CORREIA NEVES»

1 — Lúcia da Conceição de Freitas Correia Neves, contribuinte n.º 811143643, de 27 anos de idade em situação de desemprego desde 30.11.88,

solicitou apoio financeiro para criação do próprio emprego, numa actividade independente, nos termos da Portaria n.º 9/90 de 31 de Janeiro.

2 — A requerente pretende estabelecer-se, por conta própria na actividade de restauro de mobiliário.

As instalações onde a requerente pretende exercer a actividade estão localizadas no Sítio da Achadinha, freguesia da Camacha, concelho de Santa Cruz.

3 — O investimento total do projecto ascendeu a 500 000\$00, destinando-se o subsídio solicitado do pagamento do material e equipamento estritamente necessário ao exercício da actividade pretendida.

4 — A requerente ainda não beneficiou de qualquer apoio financeiro da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

5 — A requerente não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a mesma natureza deste apoio.

6 — Estão preenchidas condições previstas na Portaria n.º 9/90, de 31 de Janeiro e nos termos do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresária em nome individual, «Lúcia da Conceição de Freitas Correia Neves» através da Direcção Regional do Emprego apoio financeiro no montante igual a doze vezes o valor mais elevado da remuneração mínima nacional em vigor na Região Autónoma da Madeira.

6.1 — O pagamento do apoio (no montante global de 481 200\$00) será efectuado em duas prestações e pela seguinte forma:

a) 288 720\$00 (correspondente a 60% do valor do apoio), após a aprovação do projecto e da apresentação da declaração de inscrição no registo/início da actividade;

b) 192 480\$00 (correspondente a 40% do total do apoio), após a comprovação do início de actividade e da apresentação de documentos comprovativos da aplicação do apoio financeiro concedido.

6.2 — O valor global do subsídio não poderá contudo, exceder o montante de investimento efectuado.

6.3 — O montante total do apoio deverá ser levantado até 28 de Junho de 1991.

7 — A interessada compromete-se a:

7.1 — Comprovar a correcta aplicação do montante recebido na Direcção Regional do Emprego mediante apresentação de recibo ou documento equivalente;

7.2 — Manter o exercício da actividade que se propõe desenvolver;

7.3 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

7.4 — Comunicar à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o presente despacho de concessão;

7.5 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento injustificado das condições de concessão.

8 — O prazo fixado em 6.3 poderá ser prorrogado mediante despacho de Sua Excelência o Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego sobre proposta fundamentada dos serviços.

9 — É da competência dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 26 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO
A «CECÍLIA DE FÁTIMA GOUVEIA NÓBREGA»

1 — Cecília de Fátima Gouveia Nóbrega, contribuinte n.º 811147061, de 21 anos de idade em situação de desemprego desde 15.10.90, solicitou apoio financeiro para criação do próprio emprego, numa actividade independente, nos termos da Portaria n.º 9/90 de 31 de Janeiro.

2 — A requerente pretende estabelecer-se, por conta própria na actividade comercial de venda a retalho de revistas, jornais e tabaco (CAE 620990).

Esta actividade será exercida no âmbito de uma tabacaria situada no Edifício Bom Jesus, Rua 31 de Janeiro, n.º 81, Funchal.

3 — O investimento total do projecto ascendeu a 630 000\$00, destinando-se o subsídio solicitado do pagamento do material estritamente necessário ao exercício da actividade pretendida.

4 — A requerente ainda não beneficiou de qualquer apoio financeiro da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

5 — A requerente não beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a mesma natureza deste apoio.

6 — Estão preenchidas condições previstas na Portaria n.º 9/90, de 31 de Janeiro e nos termos do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresária em nome individual, «Cecília de Fátima Gouveia Nóbrega» através da Direcção Regional do Emprego apoio financeiro no montante igual a doze vezes o valor mais elevado da remuneração mínima nacional em vigor na Região Autónoma da Madeira.

6.1 — O pagamento do apoio (no montante global de 481 200\$00) será efectuado em duas prestações e pela seguinte forma:

a) 288 720\$00 (correspondente a 60% do valor do apoio), após a aprovação do projecto e da apresentação da declaração de inscrição no registo/início da actividade;

b) 192 480\$00 (correspondente a 40% do total do apoio), após a comprovação do início de actividade e da apresentação de documentos comprovativos da aplicação do apoio financeiro concedido.

6.2 — O valor global do subsídio não poderá contudo, exceder o montante de investimento efectuado.

6.3 — O montante total do apoio deverá ser levantado até 28 de Junho de 1991.

7 — A interessada compromete-se a:

7.1 — Comprovar a correcta aplicação do montante recebido na Direcção Regional do Emprego mediante apresentação de recibo ou documento equivalente;

7.2 — Manter o exercício da actividade que se propõe desenvolver;

7.3 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

7.4 — Comunicar à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o presente despacho de concessão;

7.5 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento injustificado das condições de concessão.

8 — O prazo fixado em 6.3 poderá ser prorrogado mediante despacho de Sua Excelência o Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego sobre proposta fundamentada dos serviços.

9 — É da competência dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 26 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A «JOÃO DA CRUZ DE ABREU»

1 — João da Cruz de Abreu, beneficiário n.º 034 078 321 da Direcção Regional de Segurança Social, em situação de desemprego involuntário encontra-se a receber subsídio de desemprego desde 04.01.90, e requereu a transformação deste em subsídio à criação do seu próprio emprego.

2 — O requerente pretende abrir um estabelecimento comercial no sector da pastelaria (CAE 620140) localizado na Travessa do Pomar, Caminho do Terço, Funchal.

3 — O subsídio solicitado destina-se à aquisição de diverso equipamento necessário ao início da actividade pretendida.

4 — Estão preenchidos os requisitos previstos na Portaria n.º 365/86 de 15 de Julho, aplicada à Região Autónoma da Madeira pela Portaria n.º 92/86, de 8 de Agosto.

5 — Nestes termos, tendo em conta o disposto no n.º 5 da Portaria n.º 92/86 de 8 de Agosto.

to, é autorizado o pagamento a João da Cruz de Abreu do montante global do subsídio de desemprego ainda não recebido.

5.1 — O pagamento, no montante de 272 356\$00 (duzentos e setenta e dois mil trezentos e cinquenta e seis escudos), deduzido das importâncias eventualmente já recebidas, será efectuado pela Direcção Regional da Segurança Social, numa só prestação.

5.2 — O apoio financeiro deverá ser levantado até 12 de Abril de 1991.

6 — O interessado compromete-se a:

6.1 — Comprovar a correcta aplicação do montante recebido na Direcção Regional do Emprego mediante apresentação de recibo ou documento equivalente;

6.2 — Registrar em termos contabilísticos o montante global do subsídio como capital próprio;

6.3 — Manter o exercício da actividade que se propõe desenvolver no prazo mínimo referente ao período de concessão do subsídio de desemprego;

6.4 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

6.5 — Comunicar à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o presente despacho de concessão;

6.6 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento injustificado das condições de concessão.

7 — O prazo fixado em 5.2 poderá ser prorrogado mediante despacho de Suas Excelências os Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais sobre proposta fundamentada dos serviços.

8 — É da competência dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais, aos 26 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Rui Adriano Ferreira de Freitas*. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

Regulamentação de Trabalho

DESPACHO

CCT ENTRE A APAC — ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FEPCES — FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS — AUTORIZAÇÃO DE REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL

Por acordo estabelecido entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros foi fixado o período de trabalho semanal de 40 horas, o que consubstancia uma alteração ao regime de duração do trabalho.

Tal alteração foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 1989 (cláusula 17.ª, n.º 1), e representa uma efectiva redução relativamente ao horário que vigora no sector de actividade, ou seja, de 42 horas semanais.

Assim, e tendo em atenção que o referido limite do trabalho semanal acordado entre os ce-

lebrantes da convenção colectiva de trabalho é compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo ramo de actividade, autorizo, ao abrigo e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração horária semanal, a que se reporta a alteração em causa, de 42 horas para 40 horas semanais.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministério do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

(Publicado no B.T.E. n.º 5, I Série de 8.2.91).

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSICOM — ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO, REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM — SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. — REVISÃO SALARIAL

No JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 1991, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 6, III Série de 18.3.91, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira, Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Servi-

ços da R.A.M. — Revisão Salarial — publicado no JORAM, n.º 6, III Série, de 18.3.91, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção, exerçam as actividades económicas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1991.

2. Os encargos salariais resultantes da re-
troactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal*.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS

No JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 1991, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e

atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade.

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 6, III Série, de 18.3.91, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial e Outras — publicado no JORAM, n.º 6, III Série, de 18.3.91, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e cate-

gorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1991.

2. Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal*.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA R.A.M.
— PARA O SECTOR DE MOAGENS, MASSAS, DOÇARIAS, RAÇÕES E SIMILARES DA R.A.M.
— REVISÃO SALARIAL E OUTRAS

No JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 1991, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 6, III Série, de 18.3.91, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da R.A.M. — Para o Sector de Moagens, Massas, Doçarias, Rações e Similares da R.A.M. — Revisão Salarial e Outras — publicado no JORAM, n.º 6, III Série, de 18.3.91, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1991.

2. Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em

prestações iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA OS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO, CAIXEIROS E OURIVESARIAS — REVISÃO SALARIAL

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira.

a) As relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas, filiados ou não na associação indicial signatária;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ANCAVE — ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CENTROS DE ABATE E INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DE CARNES DE AVES E A FSIABT — FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E TABACOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública e eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 7 de 22.2.91 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensiva, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao ser-

viço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ANIL — ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E A FSTRU — FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 8 de 28.2.91 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensiva, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores

ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ANIL — ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE LACTICÍNIOS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 7 de 22.2.91 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensiva, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao

serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PRÓTESE E O SINDICATO DOS TÉCNICOS DE PRÓTESE DENTÁRIA — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção

colectiva referida em epígrafe publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 6 de 15.2.91 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensiva, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal

signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE EMPRESAS E AGÊNCIAS DE NAVEGAÇÃO AÉREA E O SITAVA — SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e ainda nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril (na redacção que lhe foi dado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro), torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT, mencionado em título publicado no B.T.E., I Série, n.º 44, de 29.11.88 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhado-

res das profissões e categorias previstas não filiados na associação Sindical outorgante, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, filiados ou não no Sindicato outorgante, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO AE PARA A MADIBEL, INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS, S.A. — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional da Administração Pública, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal, tornará a mencionada con-

venção extensiva aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical outorgante ao serviço da entidade patronal signatária.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 25 de Março de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA OS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO, CAIXEIROS E OURIVESARIAS — REVISÃO SALARIAL

Artigo 1.º

Entre a ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal, por um lado, e, por outro, o

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM, é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniária do Contrato Colectivo de

Trabalho para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesaria, publicado no JORAM n.º 2, II Série, 2.º Suplemento, de 21.1.82, JORAM n.º 2, III Série de 16.1.84, JORAM n.º 8, III Série de 16.4.87, JORAM n.º 12 de 6.6.88, JORAM n.º 10, III Série de 16.5.89 e JORAM n.º 8, III Série de 16.4.90.

Artigo 2.º

A revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e, ainda, os trabalhadores ao serviço das Associações signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denuncia e revisão)

1 — Este C.C.T. entrará em vigor nos termos da Lei e terá a validade mínima de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por Lei, salvo quanto às tabelas salariais que vigorarão por períodos mínimos de um ano.

2 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciar as tabelas salariais, quer as restantes cláusulas e condições, com a antecedência mínima de respectivamente, sessenta ou cento e vinte dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo, devendo o processo de revisão do clausulado e demais condições coincidir sempre com um processo de revisão das Tabelas Salariais.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão do CCT devidamente fundamentada.

4 — No caso de denúncia em tempo, as tabelas, cláusulas e condições do anterior CCT vigorarão até à publicação, nos termos legais, do novo CCT.

5 — A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

6 — Findo o prazo estabelecido no n.º 5, e caso tenha havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de dez dias posteriores à apresentação daquela.

Cláusula 36.ª

(Complemento de retribuição dos empregados de porta e dos chefes de pessoal menor)

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos, ou angrariados.

O Contínuo que exercer as funções de Chefe de Pessoal Menor auferirá mais 1 820\$00 (mil oitocentos e vinte escudos) mensais além da retribuição mínima.

Cláusula 39.ª

(Abono para falhas)

1 — Os profissionais com as categorias de Cobrador, Caixa de Escritório, Caixa de Comércio e Tesoureiro, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um abono para falhas correspondente a 2 730\$00 (dois mil setecentos e tinta escudos) por mês, pago e apurado mensalmente.

2 — O trabalhador que, cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsável pela Caixa, terá direito ao abono referido no número um da presente cláusula.

3 — Os profissionais que eventualmente substituam os referidos nos números anteriores terão direito ao mesmo abono durante o tempo da substituição.

ANEXO III

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

(Escritórios, Caixeiros e outros)

Grau	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Administrador	106 000\$00
	Director	
	Gerente (a)	
II	Chefe de Escritório ou Chefe de Serv. Adm.	87 000\$00
	Técnico de Contas	
	Chefe de Contabilidade	
	Auditor Contabilista	

Grau	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
III	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Ind. Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máquinas de Contab. Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda Livros Tesoureiro	70 500\$00
IV	Gerente Comercial Vendedor-Pracista de 1.º s/ comissão	63 100\$00
V	Ajudante de Guarda Livros Secretário/a Correspondente em Línguas Estrangeiras Escriturário 1.º Empregado de Serviços Jurídicos Operador Mecanográfico 1.º Operador Computador 1.º Caixa Despachante de Escritório	61 300\$00
VI	Caixaeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-Dactilógrafo em Líng. Estrangeiras Operador de Máquinas de Contabilidade de 1.º Perfurador verificador de 1.º Escriturário 2.º Operador de Computador de 2.º Vendedor-Pracista de 2.º s/ Comissão Caixaeiro Factorador Decorador	57 000\$00
VII	Caixaeiro Chefe de Secção Caixaeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	53 100\$00
VIII	Prospector de Vendas ou Mercados Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixaeiro Viajante Esteno-Dactilógrafo em Língua Portuguesa Operador de Telex em Líng. Estrangeiras Caixaeiro 1.º Escriturário 3.º Recepcionista Apontador Cobrador 1.º Operador Computador Est. 2.º ano	52 500\$00

Grau	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
IX	Caixaeiro de Praça e Mar Vendedor Pracista de 1.º c/ Comissão Demonstrador Dactilógrafo de 1.º Caixaeiro de 2.º Cobrador de 2.º Conferente Escriturário Estágio do 4.º ano	48 700\$00
X	Operador de Telex em Líng. Portuguesa Operador de Computador Estág. do 1.º ano	45 400\$00
XI	Telefonista 1.º Dactilógrafo de 2.º Caixaeiro de 3.º Escriturário Estagiário do 3.º ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	44 000\$00
XII	Caixa de Comércio Vendedor Pracista de 2.º c/ Comissão Telefonista de 2.º Operador Mecanográfico Estag. Operador de Máquinas de Contab. Estagiário Perfurador-Verificador Estagiário Recepcionista Estagiário Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	41 900\$00
XIII	Escriturário Estagiário do 2.º ano	37 900\$00
XIV	Escriturário Estagiário do 1.º ano Caixaeiro Estagiário do 3.º ano	35 500\$00
XV	Empregado de Porta Caixaeiro Estagiário do 2.º ano	31 400\$00
XVI	Técnco de Contas (Regime Livre)	29 100\$00
XVII	Pacote de 17 anos Caixaeiro Estagiário do 1.º ano	27 600\$00
XVIII	Guarda Livros (regime livre) Correspondente em Líng. Estrangeiras (regime livre) Servente (menor de 18 anos) Pacote de 16 anos	24 300\$00
XIX	Caixaeiro Praticante do 3.º ano ...	22 200\$00
XX	Pacote de 15 anos Caixaeiro Praticante do 2.º ano	22 100\$00

Grau	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
XXI	Coixeiro Praticante do 1.º ano ...	21 600\$00
XXII	Paquete de 14 anos ...	20 490\$00

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da entidade para quem trabalham.

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1991.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mais 1 820\$00 mensais, além da retribuição nos termos da cláusula 36.ª.

O Abono para Falhas é de 2 730\$00, além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da cláusula 39.ª.

Para os profissionais em Regime Livre, é tomada como base 1 hora por dia ou 1 dia por semana.

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as Vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados, nos termos da cláusula 36.ª.

ANEXO IV

TABELA DE REMUNERAÇÕES

(Ourives e relojoeiros)

Grau	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Ourives Reparador de 1.º ... Relojoeiro Reparador de 1.º ...	60 800\$00
2	Ourives Reparador de 2.º ... Relojoeiro Reparador de 2.º ...	53 260\$00
3	Ourives Reparador de 3.º do 3.º ano ... Relojoeiro Reparador de 3.º do 3.º ano ...	51 870\$00
4	Ourives Reparador de 3.º do 2.º ano ... Relojoeiro Reparador de 3.º do 2.º ano ...	48 540\$00
5	Ourives Reparador de 3.º do 1.º ano ... Relojoeiro Reparador de 3.º do 1.º ano ...	43 980\$00

Grau	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
6	Praticante de Ourives Reparador do 3.º ano ... Praticante de Relojoeiro Reparador do 3.º ano ...	35 580\$00
7	Praticante de Ourives Reparador do 2.º ano ... Praticante de Relojoeiro Reparador do 2.º ano ...	31 550\$00
8	Praticante de Ourives Reparador do 1.º ano ... Praticante de Relojoeiro Reparador do 1.º ano ...	27 870\$00
9	Aprendiz de Ourivesaria do 3.º ano Aprendiz de Relojoaria do 3.º ano	22 440\$00
10	Aprendiz de Ourivesaria do 2.º ano Aprendiz de Relojoaria do 2.º ano	22 260\$00
11	Aprendiz de Ourivesaria do 1.º ano Aprendiz de Relojoaria do 1.º ano	21 740\$00

Artigo 3.º

Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, e que vem publicado no JORAM n.º 8, III Série de 16.4.90.

Celebrado nesta data.

Funchal, 20 de Fevereiro de 1991.

ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 5 de Março de 1991, a fl.º 58 do livro n.º 1, com o n.º 12, nos termos do artigo n.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT ENTRE A ANCAVE — ASSOC. NACIONAL DOS CENTROS DE ABATE E IND. TRANSFORMADORAS DE CARNES DE AVES E A FSIABT — FEDER. DOS SIND. DA IND. DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E TABACOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

.....

2 — A tabela salarial, constante do anexo II,

e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

.....

Cláusula 32.ª

Conceito de retribuição

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 1 700\$.

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 1 700\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 41.ª

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 250\$;

Diária completa — 3 500\$;

Almoço ou jantar — 1 000\$;

Dormida com pequeno-almoço — 2 000\$;

Ceia — 560\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

Cláusula 85.ª

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 280\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

Cláusula 102.ª

Subsídio de Natal — Disposição transitória

O subsídio de Natal do ano de 1990 será pago com o acréscimo salarial resultante da presente revisão e constante do anexo II deste CCTV.

ANEXO II

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	63 600\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspector de vendas	56 700\$00
III	Motorista de pesados	54 600\$00
IV	Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caixeiro de 1.ª Fogoeiro Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª	51 000\$00
V	Ajuudante de motorista/distribuidor Apontador Caixeiro de 2.ª Expedidor Mecânico de automóveis de 2.ª Pedreiro Pendurador Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Telefonista de 1.ª	46 500\$00
VI	Manipulador Telefonista de 2.ª	44 400\$00
VII	Caixeiro de 3.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º período Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Empregado de refeitório Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação Guarda Servente de pedreiro	43 600\$00
VIII	Ajudante de fogoeiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Caixeiro ajudante de 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º período Trabalhador da apanha	41 500\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante (carnes) Servente de limpeza	40 600\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
X	Praticante de caixeiro Praticante de metalúrgico	37 000\$00

Lisboa, 21 de Novembro de 1990.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:
Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:
Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira:
Agostinha Almeida.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármoreis:
Agostinha Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
Agostinha Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
Agostinha Almeida.

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

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

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:
Agostinha Almeida.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:
Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
Agostinha Almeida.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:
Agostinha Almeida.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares e Conservas do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

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

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade, vai esta declaração por nós assinada.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves.*

Declaração

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixa do ex-Distrito da Horta;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hotelaria e Similares do Algarve;

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

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 6 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1991, a fl. 39 do livro n.º 6, com o n.º 53/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E. n.º 7, I Série de 22.2.91).

CCT ENTRE A ANIL — ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E A FESTRU — FEDER. DOS SIND. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral e outras cooperativas subscritoras e, por outro, os profissionais ao seu serviço representados pela FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

... ..

Cláusula 21.ª

Da retribuição mínima do trabalho

1 — (Igual.)

2 — Os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para falhas de 1 300\$ nos meses em que efectivamente prestem esses serviços.

3 — (Igual.)

4 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos em categoria sem acesso obrigatório a uma diuturnidade no montante de 1 900\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 26.ª

Refeições

1 — As empresas subsidiarão os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula e do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos seguintes valores:

Almoço ou jantar — 700\$;

Pequeno-almoço — 135\$;

Ceia — 220\$.

2 a 7 — (Igual.)

TABELA SALARIAL

Categorias profissionais	Vencimentos
Encarregado de transportes	57 350\$00
Motorista de pesados (passageiros)	57 000\$00
Motorista de pesados	57 000\$00
Motorista de ligeiros	50 500\$00
Ajudante de motorista	48 800\$00
Lubrificador	46 200\$00
Lavador	44 350\$00
Estagiário de lubrificador	33 600\$00

NOTA. — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Porto, 10 de Janeiro de 1991.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/GTP-IN.

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Abilio Gonçalves*.

Entrado em 16 de Janeiro de 1991.

Depositado em 15 de Fevereiro de 1991, a fl. 41 do livro n.º 6, com o n.º 68/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B. T. E. I Série, n.º 8, de 28.2.91).

CCT ENTRE A ANIL — ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E O SIND. DOS PROFISSIONAIS DE LACTICÍNIOS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Cláusula 36.ª

Do âmbito e vigência do contrato

Refeições

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e outras cooperativas subscritoras e, por outro, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 700\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de jantar quando estiver deslocado em serviço num raio superior a 40 Km., abrangendo todo o período das 19 às 21 horas.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 135\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço, abrangendo todo o período entre as 23 e as 2 horas, no valor de 220\$.

4 —

Cláusula 21.ª

Da retribuição mínima do trabalho

1 —

2 — Os trabalhadores que movimentem valores terão um abono para falhas de 1 300\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 —

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 1 900\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

... ..

ANEXO III

TABELA SALARIAL

Nível	Categoria profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico	81 700\$00
	Chefe de laboratório	
	Chefe de núcleo	
II	Encarregado geral	70 300\$00
	Ajudante de técnico de fabrico	
	Ajudante de chefe de laboratório	

Nível	Categoria profissional	Vencimento
III	Encarregado de posto de concentração ... Encarregado de vulgarizadores ou chefe de brigada de vulgarizadores ou colhedores de amostras ... Encarregado de fogueiro ... Operador de computador fabril Ajudante de encarregado geral Encarregado electricista ... Encarregado metalúrgico ...	63 100\$00
IV	Afinador de máquinas de 1.º ... Analista de 1.º ... Bate-chapas de 1.º ... Canalizador de 1.º ... Mecânico de automóveis de 1.º ... Serralheiro mecânico de 1.º ... Mecânico de refrigeração ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.º ... Oficial electricista com mais de três anos ... Pintor de máquinas, veículos e móveis de 1.º ... Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1.º ... Torneiro mecânico de 1.º ...	56 700\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras ... Encarregado de secção ... Vulgarizador de 1.º ... Fogueiro de 1.º ... Encarregado (CC) ...	55 300\$00
VI	Ajudante de encarregado de secção ... Analista de 2.º ... Operário especializado ...	54 100\$00
VII	Vulgarizador de 2.º ... Analista auxiliar ... Controlador de qualidade de 1.º ... Afinador de máquinas de 2.º ... Fogueiro de 2.º ... Bate-chapas de 2.º ... Canalizador de 2.º ... Cozinheiro de 1.º ... Mecânico de automóveis de 2.º ... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.º ... Oficial electricista até três anos Serralheiro mecânico de 2.º ... Pintor de máquinas, veículos e móveis de 2.º ... Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2.º ... Torneiro mecânico de 2.º ...	53 400\$00
VIII	Operário de laboração de 1.º ... Controlador de qualidade de 2.º ... Fogueiro de 3.º ...	52 600\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
IX	Afinador de máquinas de 3.º ... Bate-chapas de 3.º ... Canalizador de 3.º ... Carpinteiro de 1.º ... Condutor de máquinas e aparelhos de elevação ... Cozinheiro de 2.º ... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ... Mecânico de automóveis de 3.º ... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.º ... Operador de máquinas de lataria e vazão ... Pedreiro-trolha de 1.º ... Pintor de 1.º (CC) ... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3.º ... Serralheiro mecânico de 3.º ... Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3.º ... Torneiro mecânico de 3.º ...	51 700\$00
X	Operário de laboração de 2.º ... Colhedor de amostras ... Operário de laboratório ... Pedreiro-trolha de 2.º ... Pintor de 2.º (CC) ... Carpinteiro de 2.º ...	50 600\$00
XI	Ajudante de fogueiro ... Pedreiro-trolha de 3.º ... Pintor de 3.º (CC) ... Carpinteiro de 3.º (CC) ... Pré-oficial electricista do 2.º ano Auxiliar de laboração de 1.º ...	48 800\$00
XII	Auxiliar de laboração de 2.º ... Empregado de balcão (hotelaria) Empregado de vendas ... Pré-oficial electricista do 1.º ano	44 000\$00
XIII	Porteiro e ou guarda ... Operário não diferenciado ... Servente (CC) ... Praticante de metalúrgico do 2.º ano ... Empregado de refeitório ... Ajudante de electricista do 2.º ano ...	42 200\$00
XIV	Encarregado de sala de ordenha Encarregado do posto de recepção de leite ...	Salário/hora com base no salário mínimo para a agricultura.
XV	Estagiário de laticínios ... Estagiário para vulgarizador ... Estagiário para colhedor de amostras ... Estagiário ou pré-oficial ... Ajudante de electricista do 1.º ano ... Praticante de metalúrgico do 1.º ano ...	38 300\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
XVI	Aprendiz	30 100\$00

NOTA. — Esta tabela produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1991, bem como as cláusulas de expressão pecuniária.

Porto, 27 de Dezembro de 1990.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

Rosa Ivone Martins Nunes.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

Maximino de Sousa Oliveira.

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Portalegre, C. R. L.:

Maximino de Sousa Oliveira.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

(Assinaturas Ilegíveis.)

Entrado em 4 de Janeiro de 1991.

Depositado em 11 de Fevereiro de 1991, a fl. 40 do livro n.º 6, com o n.º 59/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B. T. E. n.º 7, I Série de 22.2.91).

CCT ENTRE A ASSOC. DOS INDUSTRIAIS DE PRÓTESE E O SIND. DOS TÉCNICOS DE PRÓTESE DENTÁRIA — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

Cláusula I

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCT para a indústria de prótese dentária, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 28, de Fevereiro de 1978, e já alterado pelas convenções publicadas posteriormente.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da Associação dos Industriais de Prótese e, por outra parte, todos os trabalhadores, independentemente da sua profissão, integrados no âmbito da representação do Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

3 — A revisão ao n.º 1 apenas altera as matérias do CCT constantes das cláusulas e anexo seguintes da presente convenção.

Cláusula II

Vigência

A presente convenção vigorará nos termos legais, produzindo a tabela de retribuições mínimas efeitos desde 1 de Janeiro de 1991, sem quaisquer outros reflexos.

Cláusula III

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana é fixado em 41 horas, divididas por cinco

dias, de segunda-feira a sexta-feira, com efeitos a partir de 1 de Julho de 1991.

Cláusula IV

Subsídio de alimentação

É fixado em 490\$ o quantitativo do subsídio de alimentação, entrando em vigor na data em que o contrato vier a ser publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, desde que essa data seja anterior a 1 de Março de 1991; sendo a publicação posterior, considerar-se-á sempre a data de 1 de Março de 1991 para a entrada em vigor do novo montante do subsídio de alimentação.

ANEXO I

1 — Sector específico da prótese dentária

Técnico-ordenador	107 080\$00
Técnico de prótese dentária	99 240\$00
Técnico na especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto	86 170\$00
Ajudante de prótese dentária com mais de 4 anos	69 730\$00
Ajudante de prótese dentária de 2 a 4 anos	58 090\$00
Ajudante de prótese dentária até 2 anos	49 880\$00
Estagiário	39 170\$00
Aprendiz do 4.º ano	33 950\$00
Aprendiz do 3.º ano	30 060\$00
Aprendiz do 2.º ano	26 110\$00
Aprendiz do 1.º ano	23 530\$00

2 — Sector administrativo e outros

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima
I	Contabilista/técnico de contas	98 930\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros	76 090\$00
III	Primeiro-escriurário	60 340\$00
IV	Segundo-escriurário Recepcionista	55 860\$00
V	Terceiro-escriurário Recepcionista de 2.ª	51 180\$00
VI	Distribuidor Estagiário dos 1.º e 2.º anos (escriurário)	47 130\$00

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima
VII	Estagiário (recepcionista) Trabalhador de limpeza	40 990\$00

Lisboa, 26 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Janeiro de 1991.

Depositado em 4 de Fevereiro de 1991, a fl. 38 do livro n.º 6, com o n.º 50/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B. T. E., 1.ª Série, n.º 6, de 15.2.91).

ACT ENTRE EMPRESAS E AGÊNCIAS DE NAVEGAÇÃO AÉREA E O SITAVA — SIND. DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do ACT

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

O presente ACT aplica-se em Portugal, obrigando as empresas e agências de navegação aérea autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no continente português e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira outorgantes desta convenção, adiante designadas por companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Cláusula 2.ª

Início da vigência e produção de efeitos

1 — Este ACT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 quanto a produção de efeitos.

2 — As remunerações das tabelas salariais de RC e RI, constantes do anexo IV, vigorarão entre 1 de Julho de 1988 e 31 de Dezembro de 1988 (tabela A) e 1 de Janeiro de 1989 (tabela B), respectivamente. [A remuneração de indexação (RI) constante da tabela B é a resultante do acréscimo de 6% à tabela RI em vigor entre 1 de Julho de 1988 e 31 de Dezembro de 1988, previamente aumentada de 1%.]

3 — Os montantes previstos nas cláusulas 74.ª e 75.ª produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1988.

4 — O regime do n.º 3 da cláusula 107.ª produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — Este ACT será válido até 31 de Dezembro de 1991 e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumentos de regulamentação de trabalho.

2 — A denúncia e proposta de revisão da presente convenção não poderão ser apresentadas à contraparte antes de 15 de Agosto de 1991.

3 — As correspondentes contrapropostas serão apresentadas dentro de 45 dias sobre a recepção da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais e funções

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em triplicado, devendo um

dos exemplares ser entregue ao trabalhador e outro remetido pela companhia ao sindicato.

2 — O contrato referido no número anterior conterà as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste ACT:

- a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;
- a) Data do início do contrato;
- c) Local de trabalho;
- d) Categoria profissional e atribuições gerais;
- e) Remuneração mensal efectiva e outras regalias suplementares;
- f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
- g) A duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, se se tratar de uma substituição;
- h) Outras condições contratuais.

Cláusula 5.ª

Prioridades

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 23.ª, sempre que as companhias tenham que admitir trabalhadores para o quadro permanente ou preencher vagas, obrigam-se a respeitar, desde que satisfeitas as condições exigidas pelas companhias para o lugar, a seguinte ordem de prioridades:

- a) Trabalhadores do quadro permanente da companhia;
- b) Trabalhadores não efectivos;
- c) Trabalhadores inscritos no cadastro de desempregados do Sindicato.

2 — As companhias poderão proceder livremente à admissão de trabalhadores ou preenchimento de vagas:

- a) Quando não existam trabalhadores nas condições referidas no n.º 1;
- b) Quando se trate de preencher lugares de reconhecida confiança da direcção da companhia;
- c) Quando se trate do preenchimento de lugares nos termos da cláusula 9.ª.

3 — Em relação a qualquer admissão ou preenchimento de vaga será dado prévio conhecimento ao delegado sindical ou, na sua ausência, ao Sindicato.

4 — Para os efeitos referidos no n.º 1, alínea

c), o Sindicato remeterá à companhia, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, idade, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6.ª

Idades mínimas

As idades mínimas de admissão nos quadros de pessoal são as seguintes:

- Praticante — 18 anos;
- Auxiliar de serviços — 18 anos;
- Trabalhador indiferenciado — 18 anos;
- Paquete — 16 anos.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1 — O período experimental terá a duração de quinze dias para os trabalhadores indiferenciados.

2 — O período experimental terá a duração de dois meses para os trabalhadores que já tenham desempenhado as mesmas funções em qualquer empresa de navegação aérea.

3 — O período experimental terá a duração de três meses para os trabalhadores sem qualquer experiência.

4 — O período experimental dos trabalhadores não efectivos será de quinze dias, salvo se, por escrito, for convencionada a sua inexistência.

5 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

§ único. Para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, considera-se que a expressão «trabalhador indiferenciado» engloba os trabalhadores classificados com as seguintes categorias profissionais: pacote, trabalhador de limpeza, trabalhador indiferenciado, auxiliar de serviços e operador de placa.

Cláusula 8.ª

Categoria mínima

A admissão de trabalhadores no quadro de

peçoal para funções de escritório não poderá fazer-se em categoria inferior à de praticante.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 9.ª

Pessoal estrangeiro

1 — O pessoal estrangeiro será apenas colocado em cargos de direcção e em serviços técnicos para os quais não haja pessoal português habilitado.

2 — O pessoal estrangeiro irá sendo substituído à medida que o pessoal português vá sendo considerado apto a desempenhar esses serviços, cabendo às companhias a preparação do pessoal português.

3 — Destas colocações será dado conhecimento antecipado à estrutura sindical.

Cláusula 10.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Os trabalhadores a tempo parcial terão as condições de trabalho decorrentes deste ACT.

2 — A retribuição do trabalhador a tempo parcial não poderá ser de montante inferior ao resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HA \times RE}{N}$$

em que:

HA — número de horas de trabalho semanal ajustado;

RE — remuneração mensal efectiva;

N — período normal de trabalho semanal previsto neste ACT.

NOTA. — No caso de trabalhador admitido em tempo parcial, a remuneração a considerar como base (RE) será a RC correspondente ao nível em que está enquadrada a sua categoria profissional.

3 — Nos horários a tempo parcial observar-se-ão os seguintes princípios:

a) Não concentração, ao longo das vinte e quatro horas de cada dia de trabalho, de mais do que um período normal de trabalho;

b) Antes do início dos horários de Verão e de Inverno, as companhias e os trabalhadores estabelecerão o horário a praticar, por mútuo acordo.

4 — Qualquer alteração à organização dos horários elaborados nos termos do n.º 3 desta cláusula deverá ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — As companhias e os trabalhadores a tempo inteiro poderão, através de mútuo acordo reduzido a escrito, estipular a passagem dos mesmos trabalhadores para o regime de trabalho em tempo parcial consignado nesta cláusula.

SECÇÃO III

Contratos a prazo e eventuais

Cláusula 11.ª

Contratos individuais de trabalho a prazo

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Só poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma tarefa concretamente definida.

3 — As companhias não recorrerão à contratação a prazo para o desempenho de funções em posto de trabalho cujo preenchimento se imponha a título permanente, designadamente quando esse posto tenha sido estabelecido com carácter definitivo até à data da contratação, salvo para substituição de trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que as companhias comuniquem ao trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

Cláusula 12.ª

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a prazo

1 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as indicações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 da cláusula 4.ª.

2 — Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 11.ª, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou tarefa a que a prestação de trabalho se destina.

3 — Nos restantes casos, o contrato a prazo deverá explicitar as necessidades transitórias de serviço que objectivamente determinaram a sua celebração.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

5 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

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

Cláusula 13.ª

Antiguidade

Em qualquer das situações previstas nas cláusulas anteriores, a antiguidade contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 14.ª

Cessaçã dos contratos de trabalho dos trabalhadores não efectivos

A cessaçã dos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores não efectivos obedecerá ao disposto no capítulo X.

Cláusula 15.ª

Regime

O regime previsto neste ACT aplica-se integralmente aos trabalhadores não efectivos, com excepção das disposições expressamente excluídas.

SECÇÃO IV

Categorias e funções

Cláusula 16.ª

Categorias e funções

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes do anexo III.

2 — As companhias poderão adoptar designações diferentes das mencionadas no anexo referido no número anterior desde que, para efeitos do disposto na cláusula 17.ª, atribuam uma das categorias profissionais nela previstas, em correspondência com as funções que desempenham.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no anexo III entende-se sem prejuízo dos mecanismos de promoção previstos no ACT.

4 — Salvo nos casos previstos na cláusula

24.ª, o trabalhador que exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias profissionais será enquadrado, para efeitos salariais, de entre essas categorias, naquela a que corresponder remuneração superior.

CAPÍTULO III

Quadro e acessos

Cláusula 17.ª

Mapas e quotização sindical

1 — As companhias obrigam-se a remeter ao Sindicato, até 30 de Abril de cada ano, uma cópia dos mapas de pessoal devidamente preenchidos, de acordo com os modelos previstos na lei para o efeito, afixando uma outra cópia nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, para efeitos de reclamação por qualquer trabalhador.

2 — Sempre que se verifiquem alterações nas condições de trabalho, decorrentes de novo instrumento de regulamentação colectiva, bem como alterações salariais, as companhias ficam obrigadas, sem prejuízo do disposto no n.º 1, ao envio e afixação de novos mapas até ao terceiro mês subsequente a essas alterações.

3 — As companhias procederão, nos termos da lei, ao desconto da quota sindical sobre o montante da remuneração efectiva e anuidades mensalmente auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respectivos mapas.

Cláusula 18.ª

Organização de quadros

1 — Na organização do quadro de pessoal considerar-se-ão os seguintes serviços, que poderão estar localizados no aeroporto ou na cidade:

a) Serviço de horário regular — direcção, secretaria, publicidade, contabilidade, tesouraria, contribuições, impostos e telefones;

b) Serviço de horário irregular — reservas, vendas de passagens e carga, promoção de vendas, comunicações, aduaneira, operações, tráfego, carga, comissariado, transportes, armazéns, manutenção e motoristas.

2 — Os trabalhadores não poderão acumular funções quer em serviços quer em secções diferentes nem desempenhar funções alternadamente na cidade e no aeroporto — com excepção do

agente de relações públicas —, salvo mútuo acordo reduzido a escrito.

3 — A não aceitação, por parte do trabalhador, da proposta da companhia com vista ao mútuo acordo previsto no número anterior não poderá determinar qualquer prejuízo ou preterição na posterior evolução desse trabalho.

Cláusula 19.ª

Data da alteração profissional

Todas as alterações da situação profissional dos trabalhadores resultantes, designadamente, de promoção ou transferência produzirão os seus efeitos à data a que se reportam.

Cláusula 20.ª

Densidade

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 22.ª, n.º 1, as companhias respeitarão as proporções mínimas do quadro de densidades (anexo I) entre os primeiros, segundos e terceiros-oficiais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a existência de chefe de secção e de chefe de mecânicos é obrigatória nas secções constituídas respectivamente por cinco ou mais oficiais ou cinco ou mais técnicos de manutenção de aeronaves (TMA) e ou mecânicos de equipamento de terra (MET).

3 — A existência de supervisores e de chefes de grupo de mecânicos é obrigatória nas secções constituídas, respectivamente, por três ou mais oficiais ou três ou mais TMA e MET.

4 — Os supervisores contam como primeiros-oficiais para o quadro de densidade, mas não contam como oficiais para efeitos de nomeação de chefes de secção.

5 — Os oficiais sénior contam como primeiros-oficiais para o quadro de densidades e como oficiais para efeitos de nomeação de supervisores e chefes de secção:

Exemplo:

Uma secção que tenha vinte oficiais tem que ficar com a seguinte distribuição mínima:

Um chefe de secção;

Um supervisor;

Dezoito oficiais.

Se porventura a mesma secção ficar com dois chefes de secção, não é obrigatória a existência de supervisor.

Cláusula 21.ª

Promoções facultativas

1 — Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão os seguintes requisitos, pela ordem indicada:

a) Competência e zelo profissional;

b) Antiguidade e qualificações técnico-profissionais.

2 — As promoções facultativas serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato pela companhia.

Cláusula 22.ª

Promoções automáticas

1 — Os praticantes serão automaticamente promovidos a qualquer uma das categorias profissionais constantes do nível 8 quando, ao serviço da mesma companhia, completarem dois anos de serviço.

2 — Os terceiros e segundos-oficiais, os terceiros e segundos TMA ou MET serão promovidos respectivamente a segundos e primeiros-oficiais e a segundos e primeiros TMA e MET quando, ao serviço da mesma companhia, exceptuados os períodos de impedimento prolongado, completarem oito anos de antiguidade no escalão ou classe, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Exceptuados os períodos de impedimento prolongado, os assistentes de despacho de voo ascenderão automaticamente do nível 6 ao nível 5, decorridos dois anos de antiguidade na função, e do nível 5 ao nível 4, tomando neste caso a designação de despachante de voo, decorridos dois anos de antiguidade no nível 5.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 antecedentes não será observado em caso de incompetência e falta de zelo profissionais do trabalhador avaliados pela companhia, através de decisão fundamentada de que lhe será dado conhecimento por escrito.

5 — Desta decisão poderá o trabalhador reclamar para a companhia no prazo de quinze dias, expondo as razões da sua discordância e requerendo as diligências complementares de avaliação que se afigurem necessárias, eventualmente com assessoria qualificada.

6 — Dentro de um ano sobre a decisão prevista no n.º 4, caso o trabalhador dela não tenha reclamado nos termos do número anterior, ou sobre a decisão que indefira aquela reclamação, te-

rá a companhia de desencadear novo processo de promoção nos termos desta cláusula.

7 — Os operadores de placa de 2.º serão automaticamente promovidos a 1.º logo que completarem oito anos de antiguidade no escalão ou classe.

8 — Os paquetes serão automaticamente promovidos a auxiliares de serviço com menos de 21 anos logo que completarem 18 anos de idade.

Cláusula 23.ª

Outras regras de preenchimento de vagas

1 — As vagas nas categorias superiores às existentes no nível 8 serão preenchidas, na íntegra, com trabalhadores das categorias inferiores àquelas a que correspondem as vagas a preencher.

2 — O preenchimento de vaga de chefe de secção será condicionado a um período experimental de dois meses, sendo garantido ao trabalhador o regresso à situação anterior, durante esse período, por iniciativa sua ou da companhia.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO 1

Condições da prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

Desempenho temporário de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado ou a que foi promovido.

2 — No entanto, as companhias poderão, quando as circunstâncias o exigirem, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4 — Quando um trabalhador substituir outro a cuja categoria corresponda uma remuneração contratual (RC) superior à do substituto, passará este a auferir, ao fim de 30 dias, uma compensa-

ção igual à diferença entre essas duas remunerações enquanto durar a mesma substituição.

5 — As circunstâncias a que se refere o n.º 2 desta cláusula deverão ser previamente especificadas, por escrito e com razoável antecedência ao trabalhador a incumbir do desempenho temporário de funções diferentes.

Cláusula 25.ª

Atribuição definitiva de funções diferentes

1 — As companhias poderão atribuir aos trabalhadores funções diferentes, a título definitivo, mediante acordo escrito e sem prejuízo da sua situação profissional.

2 — A atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 45 dias, sendo garantido ao trabalhador o regresso à situação anterior, durante esse período, por iniciativa sua ou da companhia.

Cláusula 26.ª

Deslocação dentro do mesmo estabelecimento

Os trabalhadores podem ser deslocados dentro do mesmo estabelecimento, sem prejuízo da categoria profissional e de retribuição que vinham auferindo.

Cláusula 27.ª

Transferências

1 — A companhia só pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, ainda que afectos à mesma secção ou às mesmas funções, por mútuo acordo reduzido a escrito e se dessa transferência não resultar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso do número anterior, não havendo acordo, o trabalhador poderá rescindir o contrato, recebendo, nesse caso, a indemnização prevista na cláusula 133.ª, salvo se a companhia provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Os trabalhadores transferidos, por acordo escrito, terão direito ao pagamento das despesas directamente impostas pela transferência, assim como aos acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

Cláusula 28.ª**Proibição de acordos entre companhias**

São proibidos acordos entre companhias no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 29.ª**Prescrição e prova de créditos**

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

2 — Os créditos resultantes da indemnização por não gozo de dias de férias vencidas, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 30.ª**Privilégios creditórios**

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação gozam do privilégio consignado na lei civil.

Cláusula 31.ª**Proibição de despedimentos**

Para além dos casos de cessação do contrato individual de trabalho previsto neste ACT, as companhias não podem proceder a despedimentos sem justa causa, individuais ou colectivos, que, por consequência, serão nulos e de nenhum efeito.

Cláusula 32.ª**Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido às companhias:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, próprias ou dos seus companheiros;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou quando aquele,

após ter substituído outro de categoria profissional mais elevada por período inferior a seis meses, retomar as funções próprias;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou quando, após ter substituído outro de categoria mais elevada por período inferior a um ano, regressar à categoria anterior;

e) Transferir o trabalhador do local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.ª;

f) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objecto dos respectivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos nas cláusulas 24.ª e 25.ª;

g) Obrigar o trabalhador a acumular o desempenho de funções quer em serviços quer em secções diferentes ou a desenvolver a sua actividade alternadamente no aeroporto ou na cidade, contra o disposto na cláusula 18.ª, n.º 2;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

i) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;

j) Opor-se à distribuição nos locais de trabalho, pelas pessoas referidas na alínea anterior, de textos, convocatórias ou comunicados emanados das organizações sindicais, mas sem prejuízo para a laboração normal da companhia;

l) Opor-se a que se efectuem, nos termos da lei, reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afectem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com a antecedência mínima de um dia, seja comunicada à companhia a data, local e hora a que se realizam;

m) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afectada a laboração dos trabalhadores do horário C ou o trabalho suplementar que esteja sendo efectuado;

n) Opor-se à prática pelo trabalhador ao serviço de actos necessários e inadiáveis ao exer-

cício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de membro dos corpos gerentes da sua associação sindical, ou de delegado sindical, ou de membro da comissão de trabalhadores.

2 — A prática pelas companhias de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT.

Cláusula 33.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com a sua categoria, aptidões e qualificações técnico-profissionais;

b) Cumprir as ordens e directivas da companhia e dos superiores hierárquicos proferidas dentro dos limites do respectivo poder de direcção, em tudo quanto não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este ACT e à lei;

d) Guardar segredo profissional;

e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os camaradas e clientes;

f) Guardar lealdade à companhia;

g) Desempenhar-se, na medida do possível, do serviço dos colegas que se encontrem ausentes, designadamente doentes ou no gozo de férias;

h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste ACT.

Cláusula 34.ª

Deveres das companhias

São deveres das companhias:

a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;

b) Observar para os trabalhadores estudantes o regime previsto na lei e neste ACT;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com a lei e de molde que, progressivamente, sejam criadas as condições estabelecidas no regulamento anexo;

d) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

e) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de que constem a antiguidade, certificado de que constem a antiguidade, categoria e funções desempenhadas, bem como quaisquer outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

f) Prestar ao sindicato e delegados sindicais, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização e disciplina, no tocante às condições de trabalho e ao cumprimento das leis do trabalho e deste ACT;

g) Fornecer aos trabalhadores todos os artigos necessários à sua segurança e protecção pessoal quando exerçam actividades que envolvam risco especial, tais como actividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transportes de valores avultados;

h) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da companhia, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

i) Pôr à disposição dos delegados sindicais uma sala apropriada ao exercício das suas funções sempre que estes o requeiram;

j) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos documentos que se refiram à sua situação profissional e que não sejam objecto de classificação especial da companhia.

Cláusula 35.ª

Formação profissional

1 — As companhias promoverão a formação e o aperfeiçoamento profissionais que no entender das mesmas interessem à actividade por elas prosseguida, bem como às acções de reconversão e reciclagem que entenderem justificar-se.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos termos do número anterior é considerado como tempo de serviço efectivo, conforme alínea a) do n.º 1 da cláusula 60.ª.

3 — A aprovação em curso de formação profissional, nos termos desta cláusula, constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas na companhia. As companhias considerarão, para efeitos de preenchimento de vagas, as novas qualificações académicas adquiridas pelo trabalhador, também nos termos desta cláusula, desde que este as registre junto dos serviços competentes da companhia.

4 — Os trabalhadores não deverão recusar a formação ou o aperfeiçoamento profissionais, ou as acções de reconversão e reciclagem que as companhias lhes proporcionem nos termos desta cláusula.

5 — Nos locais de trabalho deverão existir, para consulta dos trabalhadores, manuais e restante documentação necessária ao cabal desempenho das suas funções.

6 — As companhias deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequente por determinação da companhia e em que tenha tido aproveitamento.

SEÇÃO II

Deslocações

Cláusula 36.ª

Noção

1 — Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelo trabalhador ao serviço da companhia, sem carácter de permanência, para fora da sua área de trabalho.

2 — Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente ACT com as necessárias adaptações.

Cláusula 37.ª

Período de deslocação

1 — O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai da sua área de trabalho e o seu termo no dia e hora em que à mesma regressa.

2 — Sempre que a partir ou chegada se verifiquem fora do período normal de trabalho, considera-se início e termo da deslocação, respectivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

3 — Sempre que a deslocação em serviço tenha durado mais de sete dias seguidos no interesse da companhia e o trabalhador não tenha podido vir a casa, este adquire o direito a beneficiar de um dia de dispensa sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos oito dias imediatos a marcar pela companhia.

Cláusula 38.ª

Despesas de deslocação

1 — Entende-se por despesas de deslocação

as resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer aquando das deslocações em serviço, bem como as despesas ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto e outras inerentes à viagem, nomeadamente passaportes, quando requeridos especialmente na oportunidade e licenças militares.

2 — As despesas referidas no n.º 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos nos termos e prazos estabelecidos por cada companhia.

3 — A utilização de viatura nas deslocações em serviço será compensada em função dos quilómetros percorridos, utilizando como factor de multiplicação 25% do preço do litro de gasolina super, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas companhias.

Cláusula 39.ª

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Pagamento, para além da retribuição que aufera no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;

b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas que com o trabalhador deslocado vivam em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 40.ª

Deslocação para o estrangeiro

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o trabalhador deslocado para o estrangeiro tem direito a:

a) Pagamento das despesas de alimentação e de alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local da deslocação;

b) Pagamento das despesas com transportes motivadas pela deslocação do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) Pagamento da lavagem de roupa quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias úteis.

Cláusula 41.ª**Doença, acidente ou falecimento**

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a companhia;

b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da companhia ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estada de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

c) Em caso de morte, pagamento pela companhia das despesas de trasladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estada de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

CAPÍTULO V**Ação disciplinar****Cláusula 42.ª****Poder disciplinar**

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

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

3 — A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral do arguido.

Cláusula 43.ª**Caducidade**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se no prazo de 30 dias a contar daquela em que a companhia ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

2 — O procedimento disciplinar caduca igualmente se não for exercido nos termos e condições previstos no n.º 3 da cláusula 46.ª.

Cláusula 44.ª**Início e termo do processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar escrito inicia-se com a apresentação da nota de culpa ao arguido.

2 — O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de 60 dias a contar da data da recepção na companhia da resposta à nota de culpa, salvo se:

a) No interesse exclusivo da defesa do trabalhador se tornar necessária uma prorrogação de vinte dias, ou quando se tenha utilizado a faculdade conferida na cláusula 45.ª, n.º 1, alínea e);

b) As diligências de produção de prova não puderem ser cumpridas dentro do prazo, devendo tal facto ser exarado nos autor e notificado o arguido.

Cláusula 45.ª**Garantias de defesa**

1 — Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;

b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;

c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à sua residência habitual, com cópia à comissão de trabalhadores, ou ao delegado sindical ou ao sindicato, pela ordem indicada;

d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias;

e) O prazo referido na alínea anterior poderá ser prorrogado por uma só vez por mais 30 dias, desde que o tabalhador, no prazo inicial de 10 dias, faça prova do seu impedimento;

f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.

2 — Quando o processo estiver completo será entregue por cópia, conforme os casos, à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato, nas companhias em que não existir qualquer

daquelas entidades, para emissão de parecer no prazo de cinco dias úteis.

3 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respectivos fundamentos.

4 — A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A preterição das garantias essenciais de defesa determina a nulidade do processo disciplinar e da sanção decidida no seu termo.

Cláusula 46.ª

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva não pode iniciar-se antes da apresentação da nota de culpa.

3 — Excepcionalmente poderá a companhia determinar a suspensão preventiva antes da apresentação da nota de culpa ao arguido, caducando, no entanto, o processo disciplinar se esta apresentação se não concretizar dentro de vinte dias a partir do início da mesma.

Cláusula 47.ª

Elenco das sanções disciplinares

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

Cláusula 48.ª

Proporcionalidade

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 47.ª ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.

3 — 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 companhia, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da companhia, 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.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a companhia praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 49.ª

Indemnização por danos

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

Cláusula 50.ª

Recurso

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

Cláusula 51.ª

Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 52.ª

Sanções abusivas

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

- a) Pertencendo aos horários B e C, se recusar justificadamente a prestar trabalho nas condições estabelecidas nas cláusulas 69.ª a 72.ª;

b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal, dentro dos limites máximos previstos neste ACT ou para além desses limites, sem necessidade de justificação;

c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes da direcção lícitos da companhia;

d) Ter prestado ao sindicato informações ressaltantes às condições de trabalho, ao cumprimento das leis do trabalho e deste ACT;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a companhia em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos, garantias ou condições de trabalho perante as companhias ou quaisquer instâncias nos termos da lei e do ACT.

Cláusula 53.ª

Presunção de sanção abusiva

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

a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea f) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 54.ª

Comunicação de sanções

A aplicação de qualquer sanção, excluindo a repreensão simples, será obrigatoriamente comunicada pela companhia ao sindicato, com a devida fundamentação, no prazo máximo de dez dias.

CAPITULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55.ª

Mapas de horários

Todas as companhias devem elaborar e afixar, em lugar bem visível, com oito dias de antecedên-

cia, os horários mensais dos trabalhadores, de harmonia com as disposições legais e contratuais.

Cláusula 56.ª

Interrupção do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O trabalho prestado no período de descanso previsto no número anterior considera-se para todos os efeitos como trabalho suplementar.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prestação de trabalho nos termos do n.º 2 só poderá ter lugar nos casos previstos para o recurso ao trabalho suplementar.

4 — O trabalhador pode optar entre o regime previsto nesta cláusula e outro acordado com a companhia, desde que seja mais favorável.

Cláusula 57.ª

Encerramento fora do período de trabalho

As companhias encerrarão os seus escritórios findos os períodos de trabalho.

§ único. Contudo, é permitida a permanência dos trabalhadores nas respectivas dependências durante a interrupção para descanso, almoço ou jantar, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 58.ª

Transporte

1 — As companhias assegurarão o transporte de pessoal dentro da área da cidade para entrada e saída de serviço, entre as 0 e as 7 horas, inclusive.

2 — Se houver convocação urgente, as companhias assegurarão ainda o transporte a qualquer hora, mesmo fora dos limites da cidade.

Cláusula 59.ª

Distribuição equitativa

O trabalho diurno e nocturno deve ser distribuído equitativamente.

Cláusula 60.ª

Tempo de serviço efectivo

1 — É considerado como tempo de serviço efectivo o tempo gasto nas seguintes actividades:

a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e acções de reconversão ou reciclagem nos termos da cláusula 35.ª promovidos ou aceites pela companhia;

b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;

c) Tempo despendido em missão durante o voo;

d) Tempo despendido nas viagens em deslocação de serviço.

2 — Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado de harmonia com as fórmulas previstas na cláusula 79.ª, conforme o caso, mas nunca inferior ao dobro da hora normal.

3 — O tempo despendido nas situações previstas na alínea d) será calculado de acordo com os horários de voo oficiais publicados pela companhia transportadora.

Cláusula 61.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem o seu acordo, os trabalhadores que desempenhem cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25% da respectiva remuneração mensal efectiva, com as anuidades a que tiver direito.

3 — Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções a que correspondam as categorias de chefe de divisão e chefe de repartição.

4 — A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

SECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 62.ª

Horários

1 — Observarão o horário A os trabalhadores integrados nos serviços de horário regular enumerados na cláusula 18.ª, n.º 1, alínea a).

2 — Observarão o horário B os trabalhadores integrados nos seguintes serviços de horário irregular:

- a) Reservas;
- b) Vendas de passagens e carga;
- c) Promoção de vendas;
- d) Comunicações;
- e) Aduaneira;
- f) Motoristas.

3 — Observarão o horário C os trabalhadores cujas funções estejam directamente dependentes dos horários de chegada e partida dos aviões e, em especial, os que se integrem nos seguintes serviços de horário irregular:

- a) Operações;
- b) Tráfego;
- c) Carga;
- d) Comissariado;
- e) Transportes;
- f) Armazéns;
- g) Manutenção;
- h) Motoristas.

Cláusula 63.ª

Horário flexível

1 — Podem as companhias estabelecer horários flexíveis desde que o trabalhador dê o seu acordo, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;

b) Deverá ser assegurado o normal funcionamento dos serviços;

c) O período fixo durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador será, no primeiro período, das 10 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos, e, no segundo, das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos;

d) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de uma hora na entrada do primeiro período e de duas horas na saída do segundo período;

e) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora.

2 — Os horários flexíveis previstos no número anterior só poderão ser estabelecidos para os trabalhadores integrados nos horários A e B, mas não prejudicam o regime disposto na cláusula 66.ª.

Cláusula 64.ª**Horários A e B**

1 — Os horários A e B são constituídos, semanalmente, por cinco períodos normais de trabalho com a duração máxima diária de 7 horas e 30 minutos e duração máxima semanal de 37 horas e 30 minutos.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 66.ª, o período normal de trabalho diário será interrompido, para uma refeição principal (almoço ou jantar), por um período nunca inferior a meia hora nem superior a duas horas:

a) A refeição principal será tomada às horas fixadas no horário mensal ou dentro dos períodos referidos na cláusula 73.ª, n.º 1;

b) Quando a refeição principal não puder ser tomada nas horas fixadas no horário mensal, a companhia pagará a importância correspondente ao trabalho suplementar prestado, num mínimo de uma hora, sem prejuízo de o trabalhador vir a tomar a refeição a expensas da companhia, logo que o serviço o permita;

c) Quando o período normal de trabalho diário for prolongado ou antecipado a título de trabalho suplementar e, deste modo, vier a abranger outros períodos de refeições, estas serão tomadas a expensas da companhia;

d) Nas situações previstas na alínea anterior, o tempo gasto na tomada de refeições é considerado como tempo de serviço efectivo.

3 — Sem prejuízo do regime flexível, o horário A não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas, sendo os dias de descanso semanal o sábado e o domingo ou o domingo e a segunda-feira.

4 — No horário B o descanso semanal é constituído por um período de 60 horas ininterruptas, tendo os trabalhadores direito, no mínimo de nove em nove semanas, inclusive, a descansar num domingo.

Cláusula 65.ª**Composição do horário C**

1 — O horário C é constituído, semanalmente, por cinco períodos normais de trabalho com a duração máxima diária de 8 horas e duração máxima semanal de 40 horas.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido, para a tomada de refeições, pelo período mínimo de meia hora:

a) As refeições serão tomadas a expensas da companhia e, sempre que possível, dentro dos períodos referidos na cláusula 73.ª, n.º 1;

b) Quando as refeições não possam ser tomadas dentro dos períodos estabelecidos na alínea a), a companhia pagará, a título de indemnização, a importância correspondente a uma hora de trabalho suplementar sem prejuízo de o trabalhador vir a tomar a refeição, a expensas da companhia, logo que o serviço o permita;

c) Quando o período normal de trabalho diário for prolongado ou antecipado e, deste modo, vier a abranger outros períodos de refeições, estas serão tomadas a expensas da companhia;

d) Em qualquer das situações referidas neste número, o tempo gasto na tomada de refeições é considerado como tempo de serviço efectivo.

3 — O descanso semanal é constituído por um período de 60 horas ininterruptas.

4 — Os trabalhadores terão direito, no mínimo de nove em nove semanas, inclusive, a descansar num domingo.

Cláusula 66.ª**Redução do período diário de trabalho**

O período diário de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelos horários A e B poderá passar, por mútuo acordo, a ter a duração de 7 horas e 30 minutos, interrompidas por um período mínimo de meia hora para refeição, que contará como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 67.ª**Delimitação da semana de trabalho**

1 — A semana completa de trabalho, relativa aos horários B e C, corresponde ao somatório de 164 horas seguidas, iniciando-se no momento em que começa o primeiro período de trabalho e compreendendo cinco períodos de trabalho, os períodos intermédios de repouso e as 60 horas ininterruptas de descanso semanal.

2 — Para efeito da contagem das horas suplementares e dos dias de compensação, a última hora do período de 60 horas de descanso semanal coincidirá, sempre, com a 164.ª hora, iniciando-se a contagem a partir do momento em que se iniciou o primeiro período de trabalho.

3 — Se, por conveniência da companhia, houver menos do que cinco períodos de actividade normal, por cada período de trabalho a menos

subtrair-se-ão 24 horas ao somatório de 164 horas, iniciando-se a contagem a partir do início do primeiro período de trabalho, devendo a última hora de descanso semanal de 60 horas coincidir com o novo total de horas resultante dessa subtração.

Cláusula 68.^a

Definição do mês de trabalho

Sem prejuízo de todas as limitações diárias e semanais, previstas para os horários B e C, os limites mensais do trabalho normal não poderão exceder, sem o pagamento suplementar de 50%, os quantitativos seguintes:

a) Horário B:

Meses de 28 dias — 150 horas;
Meses de 29 dias — 157 horas e 30 minutos;
Meses de 30 dias — 165 horas;
Meses de 31 dias — 172 horas e 30 minutos.

§ único. Estes limites mensais serão obrigatoriamente reduzidos de 7 horas e 30 minutos diários por cada dia feriado que eventualmente haja no mês designado;

b) Horário C:

Meses de 28 dias — 160 horas;
Meses de 29 dias — 168 horas;
Meses de 30 dias — 176 horas;
Meses de 31 dias — 184 horas;

§ único. Estes limites mensais serão obrigatoriamente reduzidos de 8 horas por cada dia feriado que eventualmente haja no mês designado.

Cláusula 69.^a

Intervalos entre períodos de descanso

1 — Entre dois períodos de trabalho normal e ou suplementar não poderá haver um intervalo inferior a 12 horas.

2 — Caso seja absolutamente impossível dar cumprimento ao estabelecido no número anterior, o trabalhador optará entre o pagamento suplementar do período que faltar até perfazer as 12 horas ou o descanso correspondente em data a acordar.

Cláusula 70.^a

Alteração de horários

1 — As horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como as horas de refeição, não poderão ser alteradas sem a antecedência mínima de 24 horas.

2 — A marcação dos dias de descanso não

poderá ser alterada sem a antecedência de sete dias.

3 — A antecedência referida no n.º 1 será reduzida para 12 horas em casos de força maior, tais como:

- a) Atraso de aviões;
- b) Retorno de aviões;
- c) Voos não programados;
- d) Situações de redução anormal de pessoal;
- e) Acidentes;
- f) Casos comparáveis aos exemplificados.

Cláusula 71.^a

Inobservância da antecedência de 24 horas

1 — No caso de alteração ao horário publicado sem a antecedência de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes:

a) Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho;

b) Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário;

c) Em todos os casos previstos neste número, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, de descanso semanal ou feriado obrigatório.

2 — Se ocorrer simultaneamente a verificação de um intervalo entre dois períodos de trabalho inferior a 12 horas e alteração do horário sem a antecedência devida, não haverá acumulação, prevalecendo a situação a que corresponder o maior número de horas suplementares tidas como efectuadas.

Cláusula 72.^a

Inobservância de antecedência de 12 horas em casos de força maior

Nas situações previstas na cláusula 70.^a, n.º 3, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 73.ª**Horas das refeições**

1 — Consideram-se horas das refeições:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

2 — Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a 3 horas nem superior a 5 horas.

3 — Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respectivamente.

4 — Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13 horas e 30 minutos e terminem às 20 horas e 30 minutos terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 74.ª**Pagamento das refeições**

1 — As companhias pagarão aos trabalhadores integrados no horário C as refeições que coincidam com o intervalo previsto para as mesmas na cláusula 73.ª.

2 — O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diária, semanal ou mensalmente e é:

Pequeno-almoço — 235\$;

Almoço/jantar — 997\$;

Ceia — 568\$.

3 — Os valores referidos no número anterior são actualizados anual e automaticamente com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a variação do índice médio anual dos preços da classe I (alimentação e bebidas) do índice de preços do consumidor para a cidade de Lisboa publicada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Cláusula 75.ª**Subsídio de refeição**

1 — Aos trabalhadores que não afixam o pagamento das refeições previsto na cláusula 74.ª será pago, em dinheiro ou em senhas, à escolha

da companhia, quando estiverem em serviço activo no respectivo local de trabalho, um subsídio diário de refeição no montante de 570\$.

2 — O valor referido no número anterior é actualizado anual e automaticamente com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a variação do índice médio anual dos preços na classe I (alimentação e bebidas) do índice de preços no consumidor para a cidade de Lisboa publicada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Cláusula 76.ª**Descanso compensatório**

1 — Os trabalhadores que, em circunstâncias excepcionais, trabalharem em dia ou período de descanso semanal terão direito a descansar num dos três dias seguintes, por cada período de trabalho prestado, seja qual for a duração do trabalho efectuado.

2 — O dia de descanso compensatório poderá, por mútuo acordo, ser gozado em data posterior ou acrescido ao período de férias.

Cláusula 77.ª**Fórmula de cálculo do valor da hora normal**

O valor da remuneração horária é calculada com a seguinte fórmula:

a) Entre as 7 e as 20 horas:

$$HD = \frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 1$$

b) Entre as 20 e as 7 horas:

$$HN = \frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 1.30$$

em que:

HD = hora diurna;

HN = hora nocturna;

RM = remuneração mensal efectiva e anuidades;

N = período normal de trabalho semanal (horas semanais).

Cláusula 78.ª**Noção de trabalho suplementar — condições**

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as companhias tenham de fazer face a

acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou a prazo.

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

Cláusula 79.ª

Fórmula de cálculo do valor da hora de trabalho suplementar e da hora de trabalho prestado em dia de descanso semanal, 9.º domingo, feriado ou férias interrompidas

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil entre as 7 e as 20 horas será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) 1.ª hora — $HS = HD \times 1,5$;

b) 2.ª hora — $HS = HD \times 1,75$;

c) A partir da 3.ª hora e até perfazer um número de horas suplementares igual ao período máximo de trabalho diário estabelecido no ACT para o respectivo tipo de horário de trabalho — $HS = HD \times 2$;

d) Para além do número de horas previsto na alínea anterior:

1.ª e 2.ª horas — $HS = HD \times 2,5$;

3.ª hora e seguintes: $HS = HD \times 3$;

em que:

HS = hora suplementar

HD = hora diurna.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, 9.º domingo, feriado ou férias interrompidas será remunerado de acordo com as fórmulas seguintes:

a) Entre as 7 e as 20 horas, e desde que não ultrapasse o equivalente a um período máximo de trabalho diário estabelecido no ACT para o respectivo horário de trabalho — $HS = HD \times 2$;

b) Entre as 7 e as 20 horas e desde que ultrapasse o limite fixado na alínea anterior:

1.ª e 2.ª horas — $HS = HD \times 2,5$;

3.ª hora e seguintes: $HS = HD \times 3$.

3 — Para efeitos de retribuição, qualquer dos períodos de trabalho com duração inferior a 7 horas e 30 minutos ou 8 horas, respectivamente, prestado em dia de descanso semanal ou feriado, serão pagos, no mínimo, de 7 horas e 30 minutos ou 8 horas, consoante o tipo de horário de trabalho.

§ único. Salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas, a remuneração do período de penalização — horas não trabalhadas mas pagas —, será pago nos termos da alínea a) do n.º 2.

4 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado entre as 20 e as 7 horas será remunerado nos termos da cláusula 110.ª.

CAPÍTULO VII

Interrupção do trabalho

SECÇÃO 1

Férias

Cláusula 80.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato individual de trabalho, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período experimental, a um período de férias.

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

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

5 — Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 81.ª

Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT, com excepção dos referidos na cláusula 80.ª, terão direito a gozar, anualmente, um período de férias com a duração de 22 dias úteis.

2 — Nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 80.ª, todo o trabalhador terá direito a um período de férias de dez dias consecutivos.

3 — As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal, salvo desejo expresso do trabalhador em contrário e acordo da companhia.

Cláusula 82.ª

Gozo de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, só sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos nos casos previstos na lei e neste ACT.

2 — As férias poderão ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre a companhia e o trabalhador.

Cláusula 83.ª

Gozo simultâneo de férias

1 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma companhia deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

2 — O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada comunhão de vida e habitação, desde que comunicadas pelos interessados à companhia com razoável antecedência.

Cláusula 84.ª

Marcação da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à companhia a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a companhia só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — As companhias remeterão ao Sindicato, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias dos trabalhadores, bem como, de imediato, todas as alterações verificadas.

Cláusula 85.ª

Compensação por férias gozadas fora do período normal

1 — As companhias concederão, a título de compensação, aos trabalhadores que marquem e

gozem metade do período de férias anual a que têm direito entre 31 de Outubro e 1 de Maio uma compensação de serviço com a duração de três dias úteis, a gozar dentro deste último período.

2 — Por cada cinco dias úteis de férias marcadas e gozadas pelo trabalhador no mesmo lapso de tempo para além de metade do período de férias haverá lugar a um dia útil mais de compensação, a adicionar ao quantitativo de dias de dispensa contemplado no número anterior e a gozar nos mesmos termos.

3 — As compensações estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula poderão ser remidas a dinheiro, por acordo entre a companhia e os trabalhadores.

Cláusula 86.ª

Alteração do período de férias por iniciativa da companhia

1 — As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou à interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da companhia, só serão permitidas por mútuo acordo e sem prejuízo do disposto na cláusula 83.ª.

2 — As alterações ou interrupção, por iniciativa da companhia, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

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

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 87.ª

Coincidência de férias com doença

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

2 — Se, no decorrer do período de férias, o trabalhador adoecer, as férias serão interrompidas, 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 o termo da doença.

3 — Para beneficiar do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhe-

cimento à companhia da data do início e do termo da doença, apresentando logo que possível documento comprovativo.

Cláusula 88.ª

Retribuição durante as férias

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

Cláusula 89.ª

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

Cláusula 90.ª

Férias em caso de suspensão do contrato individual de trabalho

1 — No ano de ingresso no serviço militar obrigatório, na situação de doença ou em qualquer outra situação de suspensão do contrato, se o trabalhador não puder gozar, total ou parcialmente, as férias vencidas, por falta de tempo, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como ao respectivo subsídio.

2 — No ano em que regressa ao serviço, o trabalhador terá direito às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 91.ª

Férias no ano da reforma

No ano em que entrar na situação de reforma, o trabalhador, se assim o pretender, acumulará o gozo das férias vencidas com as proporcionais ao trabalho prestado nesse ano, bem como aos respectivos subsídios.

Cláusula 92.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, quer total, quer parcialmente, fora dos casos expressamente previstos no presente ACT, por qualquer com-

penção económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 93.ª

Violação do direito a férias

No caso de a companhia obstar ao gozo de férias, nos termos previstos na lei e no presente ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente, bem como ao subsídio relativo ao período em falta.

SECÇÃO II

Ferriados

Cláusula 94.ª

Ferriados

1 — São feriados os seguintes dias:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Terça-feira de Carnaval;
- c) Sexta-feira Santa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- l) 1 de Dezembro;
- m) 8 de Dezembro;
- n) 25 de Dezembro;
- o) Feriado municipal.

2 — Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados referidos nesta cláusula.

Cláusula 95.ª

Compensação em caso de dispensa de serviço

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia em que a companhia conceder dispensa de serviço terão direito a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

2 — No domingo de Páscoa e no 24 de Dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as companhias deverão dispensar, nos termos do n.º 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao fun-

cionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SEÇÃO III

Faltas

Cláusula 96.ª

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, pelo que em circunstância alguma poderão ser considerados como faltas os dias em que o trabalhador não está obrigado à prestação de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a dez minutos no início e reinício do trabalho.

3 — Apenas será permitido às companhias a recusa à aceitação do trabalho nos termos da cláusula 98.ª, n.º 3.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 97.ª

Regime das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, nomeadamente a retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 4 da cláusula 100.ª, salvo tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores, ou de faltas dadas pelos delegados sindicais até 16 horas por mês, desde que haja aviso prévio do tempo de ausência, sempre que possível, reservando-se a companhia o direito de pedir confirmação da justificação;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 98.ª

Regime das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, mediante indicação, por escrito a entregar de imediato ao trabalhador, do motivo pelo qual se recusa a aceitar a prestação do trabalho.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de dias de férias mediante preferência do trabalhador, nos termos legais, observar-se-á proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 99.ª

Participação das faltas

1 — As faltas ao serviço deverão ser imediatamente comunicadas e justificadas com indicação dos motivos que as determinaram.

2 — As faltas ao serviço por motivo de doença deverão ser também, logo que possível, comunicadas pelo trabalhador, ou por quem o representante, à companhia, que poderá mandar verificar a veracidade de tal participação.

Cláusula 100.ª

Elenco das faltas justificadas

São faltas justificadas:

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela companhia.

2 — As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, tal como:

- a) Doença ou acidente;
- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, designadamente em casos de acidente ou doença;
- c) Cumprimento de obrigações legais.

3 — Por motivo de luto:

a) Cinco dias consecutivos, no caso de morte de pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrastra, enteado e enteada;

b) Dois dias consecutivos, no caso de morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, genros, noras ou qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Um dia em caso de morte de tios, sobrinhos ou afins do mesmo grau.

4 — Pelos motivos e com a duração a seguir determinada:

a) Por motivo de casamento, onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Para tratar de assuntos da vida particular do trabalhador que não possam diligenciar-se fora do período normal de trabalho, mediante dispensa nos termos da primeira parte do n.º 1 da presente cláusula;

c) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou em instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.

SEÇÃO IV

Licença sem retribuição, suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 101.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a companhia pode conceder-lhes licença sem retribuição.

2 — A licença sem retribuição aplica-se o regime da cláusula 102.ª.

Cláusula 102.ª

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado ao dever previsto na alínea f) da cláusula 33.ª.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso não serão retirados do quadro de pessoal nem dos mapas de quotização sindical.

Cláusula 103.ª

Recuperação do cargo

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à companhia para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O prazo previsto no número anterior será alargado para trinta dias, mediante solicitação por escrito do trabalhador, nesse sentido, com a necessária antecedência e sempre antes de decorridos cinco dias sobre o tempo do impedimento.

Cláusula 104.ª

Justa causa durante a suspensão do contrato individual de trabalho

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, no seu decurso, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 105.ª

Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal efectiva, as anuidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações com carácter regular e periódico impostas ou não por este ACT.

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

Cláusula 106.ª

Pagamento

1 — As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a companhia entregará ao trabalhador documento de que conste o nome, categoria profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que a integram, bem como as importâncias relativas a trabalho suplementar, nocturno, em dias de descanso semanal, feriados, férias interrompidas e 9.º domingo, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas.

3 — A remuneração do trabalho suplementar, das horas nocturnas e das horas previstas no n.º 1 da cláusula 71.ª será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 107.ª

Remuneração

1 — Para cada categoria profissional são afixadas duas remunerações constantes das tabelas salariais (Anexo IV), que se designam por:

- a) Remuneração mínima contratual (RC);
- b) Remuneração para indexação (RI).

2 — Com efeito a 1 de Janeiro de 1989 serão aplicadas as remunerações constantes da tabela B do Anexo IV, cujo processamento está estabelecido na cláusula transitória — cláusula 10.ª-A.

3 — A partir de 1 de Janeiro de 1990 os valores da RC e da RI constantes da tabela salarial B do Anexo IV serão actualizados anualmente, em 1 de Janeiro, de acordo com a inflação média verificada no ano anterior, conforme fórmulas seguintes:

$$FAN = \frac{IPC_{\text{médio}}(N-1)}{IPC_{\text{médio}}(N-2)}$$

em que:

FAN é o factor de actualização da remuneração para indexação (RI) do ano N;

IPCmédio dos anos em referência é o publicado pelo INE para a série A, continente geral, total sem habitação.

Exemplo:

$$FAN_{1990} = \frac{IPC_{\text{médio}} 1989}{IPC_{\text{médio}} 1988}$$

$$RIN = RIN - 1 \times FAN$$

$$RCN = RCN - 1 + (RIN - RIN - 1)$$

em que:

RIN é a remuneração para indexação do ano N que se obtém multiplicando a RI do ano anterior (RIN - 1) pelo factor de actualização (FAN) desse ano;

RCN é a remuneração mínima contratual no ano N que se obtém somando à RC do ano anterior a diferença entre a RI deste ano e a RI do ano anterior.

4 — A remuneração efectiva (RE) de cada trabalhador, em cada ano, não poderá ser inferior à que resulta da soma da RE do último mês do ano anterior com a diferença entre a RI desse ano e a RI do ano anterior.

Cláusula 107.ª-A

Cláusula sobre o processamento das remunerações em 1989
(Transitória)

1 — Em resultado da entrada em vigor em 1 de Janeiro de 1989 da tabela B, de acordo com a cláusula 107.ª, deverão ser corrigidas, com efeitos a partir desse data, as remunerações efectivas (RE) dos trabalhadores com os seguintes aumento mínimos por nível salarial:

Nível	Actualização salarial
1	13 427\$00
2	12 193\$00
3	10 742\$00
4	9 435\$00
5	8 710\$00
6	8 202\$00
7	7 113\$00
8	6 314\$00
9	5 661\$00
10	4 718\$00
11	4 355\$00
12	3 992\$00
13	3 629\$00
14	2 903\$00
15	1 887\$00

2 — Esta cláusula deixa de vigorar logo que feita, em Janeiro de 1989, a correcção salarial que a mesma estabelece.

Cláusula 108.ª

Anuidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a anuidades que se vencem em 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1989 o valor de cada anuidade é de 950\$.

3 — Os trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1986 têm direito a um valor fixo de anuidades, correspondente ao total das anuidades vencidas desde 1 de Janeiro de 1975 ou da data de admissão, se for posterior, até 31 de Dezembro de 1986 (A86), o qual acresce ao valor das anuidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1987 ($A_i \times N$). (Para interpretação e aplicação desta disposição deve ter-se em consideração o disposto na cláusula 147.ª).

4 — O valor de cada anuidade vencida a partir de 1 de Janeiro de 1987 será sempre actualizado pelo último valor convencionalmente estabelecido.

5 — O valor total das anuidades referidas no n.º 3 acresce à remuneração mensal efectiva (RE) do trabalhador, pelo que no processamento da retribuição figurará sempre em separado e calcula-se como segue:

$$(A_i \times N) + A86 - AT)$$

em que:

A_i — valor fixado para a última anuidade;

N — número de anos de antiguidade do trabalhador desde 1 de Janeiro de 1986;

A86 — valor total das anuidades vencidas até 31 de Dezembro de 1986;

AT — valor total das anuidades.

6 — A soma das anuidades vencidas entre 1 de Janeiro de 1975 e 31 de Dezembro de 1986 com as que se vencerem a partir de 1 de Janeiro de 1987 não poderá ultrapassar o limite de 20. Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 1987 é atribuída uma anuidade por cada ano de serviço e até ao limite de quinze.

Cláusula 109.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 quinze dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês, ou subsídio de Natal, é de valor igual à remuneração mensal efectiva, acrescida das anuidades e de quaisquer subsídios que o trabalhador receba com carácter regular e periódico.

4 — No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 110.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno todo o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia (o trabalho nocturno pode ser normal ou suplementar. Assim, o acréscimo de 30% calcula-se sobre a retribuição da hora normal ou sobre a remuneração, já acrescida, do trabalho suplementar).

3 — Na elaboração dos horários de trabalho nocturno, os períodos de trabalho serão fixados entre horas e meias horas exactas.

4 — A retribuição do trabalho normal prestado a partir das 7 horas, quando tenha tido início

entre as 0 e as 5 horas inclusive, será igualmente acrescida de 30%.

Cláusula 111.ª

Seguro de viagem

1 — A companhia garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente que cubra a viagem e a estada aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.

2 — O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador junto dos serviços competentes da companhia.

3 — O seguro referido no n.º 1 desta cláusula será de montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 4 000 000\$, excepto se a companhia possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.

4 — O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 112.ª

Ferramentas, equipamento e vestuário

1 — A companhia fornecerá, a expensas próprias:

a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal, inclusive os de âmbito da higiene e segurança ou protecção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço;

b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares da companhia.

2 — Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da companhia.

3 — O tipo de equipamento colectivo e individual de protecção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção na maternidade e paternidade

Cláusula 113.ª

Direito da mulher à dispensa de trabalho

1 — As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 10, dias e máximo de 30, graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe.

6 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

Cláusula 114.ª

Direito do pai à dispensa de trabalho

1 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias.

2 — A morte de mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

Cláusula 115.ª

Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança.

Cláusula 116.ª

Dispensas para consulta, aleitação e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, aleita ou amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, cada um dos quais com a duração máxima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

3 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 117.ª

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de dez anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 118.ª

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo

de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à companhia até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 119.ª

Trabalho em tempo parcial e horário flexível

Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de doze anos têm direito a trabalhar em regime de tempo parcial ou horário flexível nas condições regulamentares neste ACT.

Cláusula 120.ª

Tarefas desaconselháveis

1 — Durante a gravidez e até três meses após o parto, a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

SECÇÃO II

Estatuto do trabalhador-estudante

Cláusula 121.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — As companhias devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qual-

quer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes dos n.º 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre as companhias, os trabalhadores interessados e o sindicato outorgante a que pertença o trabalhador, de modo que não sejam prejudicados os direitos das partes envolvidas, nem perturbado o normal funcionamento das companhias.

4 — A dispensa de serviço prevista no n.º 2 para frequência de aulas depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração de trabalho até 36 horas — dispensa até quatro horas;

b) Duração do trabalho de 36 a 39 horas — dispensa até cinco horas;

c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até seis horas.

5 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores-estudantes em regime de turnos, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 5, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso semanal e os feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso semanal e os feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina,

não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

8 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

9 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as suas férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias organizado nos termos deste ACT.

10 — Tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com a antecedência de um mês; tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.

11 — Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto das companhias a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos aí previstos.

13 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deve concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência tenha beneficiado dessas mesmas regalias.

14 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 11 e 13 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

15 — Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em dois anos consecu-

tivos ou três interpolados, nos termos do n.º 14, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

16 — Os referidos direitos cessam, porém, em definitivo quando o trabalhador reincidir na sua utilização abusiva.

17 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da companhia fixar-se-ão por acordo entre os trabalhadores interessados e a companhia as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

CAPÍTULO X

Cessaçãõ do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 122.ª

Modos de cessaçãõ

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento com justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisãõ do trabalhador.

SECÇÃO II

Revogaçãõ por mútuo acordo

Cláusula 123.ª

Revogaçãõ por mútuo acordo

O contrato de trabalho pode ser revogado por mútuo acordo, desde que tal conste de documento escrito, assinado por ambos por ambas as partes, em duplicado, ficando um dos exemplares em poder do trabalhador e outro em poder da companhia.

Cláusula 124.ª

Conteúdo de mútuo acordo

1 — Do documento referido na cláusula anterior podem constar quaisquer cláusula que as partes entendam acordar, designadamente a exis-

tência ou não da compensaçãõ e o valor que as partes entendam dever atribuir-lhe.

2 — São nulas as cláusulas constantes do referido documento:

- a) Que contrariem as leis gerais do trabalho;
- b) Que contrariem o disposto neste ACT;
- c) Que declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

Cláusula 125.ª

Revogaçãõ do mútuo acordo pelo trabalhador

1 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento que põe termo ao contrato, o trabalhador poderá revogá-lo, unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — Nesse caso, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que prove que a declaraçãõ de revogar o contrato foi obtida por dolo ou coacçãõ da companhia.

SECÇÃO III

Caducidade

Cláusula 126.ª

Caducidade

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

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

2 — Nas situações previstas na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando o trabalhador e a companhia a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO IV

Despedimentos sem justa causa

Cláusula 127.ª

Proibiçãõ dos despedimentos sem justa causa pela companhia

É proibido o despedimento sem justa causa por iniciativa da companhia.

Cláusula 128.ª**Consequências do despedimento sem justa causa**

1 — O trabalhador despedido sem justa causa terá direito a optar entre:

a) Reintegração no seu posto de trabalho, com direito aos ordenados e outras prestações remuneratórias que se vencerem até à efectiva reintegração;

b) Indemnização a calcular nos termos da cláusula 129.ª.

2 — No caso de a reintegração vir a ser declarada pelo tribunal, o trabalhador terá direito aos ordenados e outras prestações remuneratórias até à data da sentença.

Cláusula 129.ª**Indemnização**

1 — Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a receber, além da remuneração por inteiro do mês em que ocorre o despedimento, as seguintes indemnizações:

a) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado de um a cinco anos;

b) Dois meses e meio de retribuição por cada ano, se o contrato tiver durado de cinco a quinze anos;

c) Três meses de retribuição por cada ano, se o contrato tiver durado mais de quinze anos.

2 — A indemnização nunca será inferior a seis meses de retribuição.

3 — Se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal, a antiguidade do trabalhador continuará a correr até à data da sentença.

4 — Às indemnizações referidas no n.º 1 acrescerá:

a) Um mês de retribuição por cada ano que ultrapasse a idade de 35 anos, quando o trabalhador tenha sido admitido com idade inferior ou igual a essa;

b) Um mês de retribuição por cada ano de serviço na companhia, quando a admissão se tenha verificado após os 35 anos de idade.

5 — Para determinação dos acréscimos previstos em qualquer das alíneas do número an-

terior, apenas será computado o número de anos até à idade legal de passagem à situação de reforma por velhice.

6 — Se se tratar de trabalhadora grávida, a indemnização será equivalente à retribuição que receberia até um ano após o parto, se outra maior não lhe for devida nos termos dos números anteriores e se a gravidez e o parto forem conhecidos da companhia.

Cláusula 130.ª**Despedimento sem justa causa de trabalhadores a prazo**

O trabalhador contratado a prazo que seja despedido sem justa causa terá direito a uma indemnização equivalente às retribuições devidas até ao fim do prazo do contrato.

Cláusula 131.ª**Despedimento sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 — Querendo despedir-se sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a companhia, por escrito, com a antecedência de 30 ou de 60 dias, consoante se encontrar ao serviço há menos ou há mais de dois anos completos, respectivamente.

2 — No caso de se tratar de trabalhador contratado a prazo, o aviso prévio será de sete dias.

3 — Na falta de aviso prévio, a indemnização nunca poderá exceder o montante da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO V**despedimento com justa causa****Cláusula 132.ª****Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constituem justa causa, designadamente:

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

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador, designadamente das previstas na cláusula 32.ª;

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.

Cláusula 133.ª

Indemnização

1 — O trabalhador que se despedir com justa causa tem direito à indemnização referida na cláusula 129.ª, excepto se o motivo de justa causa invocado for o referido na cláusula 132.ª, n.º 2, alínea a), em que não haverá direito a indemnização.

2 — O trabalhador contratado a prazo que se despedir com justa causa terá direito à indemnização equivalente à retribuição até ao fim do prazo, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos da cláusula 129.ª.

Cláusula 134.ª

Motivo de justa causa por iniciativa da companhia

1 — Ocorrendo justa causa, a companhia pode pôr termo ao contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem necessidade de pagar qualquer indemnização.

2 — 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.

3 — 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 companhia;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores dentro do âmbito da companhia;

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 companhia;

f) Prática intencional, no âmbito da companhia, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a companhia ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da companhia, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da companhia, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas;

l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à companhia a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 135.ª

Nulidade do despedimento e consequências

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

2 — A verificação de qualquer das circunstâncias referidas no n.º 1 determina que o trabalhador possa optar pela reintegração no seu posto de trabalho, ao abrigo da cláusula 128.ª, ou pela indemnização, a calcular nos termos da cláusula 129.ª.

SECÇÃO VI

Despedimento colectivo

Cláusula 136.ª

Definição e processo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho que abranja simultaneamente dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de companhias com menos ou mais de cinquenta trabalhadores e o despedimento se deva a encerramento definitivo da companhia, de uma ou várias secções, ou

redução do pessoal por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A companhia deverá comunicar aos interessados, à Secretaria de Estado do Emprego e ao sindicato, com a antecedência mínima legal sobre a data prevista, a intenção de proceder a despedimento colectivo.

3 — A comunicação referida no número anterior será acompanhada da necessária fundamentação nos termos legais, devendo o sindicato dentro de 30 dias remeter o seu parecer à Secretaria de Estado do Emprego e à companhia.

4 — A Comissão de Relações de Trabalho pronunciar-se-á sobre os processos dos despedimentos colectivos nos termos da cláusula 145.ª.

Cláusula 137.ª

Indemnização por despedimento colectivo

1 — Com carácter supletivo, aplicar-se-ão aos despedimentos colectivos as disposições do Dec.-Lei n.º 84/76.

2 — As partes acordam em afastar expressamente o regime jurídico dos despedimentos colectivos que venha, eventualmente, a ser instituído por via legal.

3 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos colectivos efectuados sem observância do disposto na cláusula anterior.

4 — Aos despedimentos colectivos aplica-se o seguinte regime de indemnizações:

a) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado de um a cinco anos;

b) Dois meses e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado mais de cinco anos.

5 — A indemnização nunca será inferior a seis meses de retribuição.

6 — Às indemnizações referidas no n.º 4 acrescerá:

a) Um mês de retribuição por cada ano que ultrapasse a idade de 35 anos, quando o trabalhador tenha sido admitido com idade inferior ou igual a essa;

b) Um mês de retribuição por cada ano de serviço na companhia, quando a admissão se tenha verificado após os 35 anos de idade.

7 — Para determinação dos acréscimos previstos em qualquer das alíneas do número anterior, apenas será computado o número de anos até à idade legal de passagem à situação de reforma por velhice.

Cláusula 138.ª

Consequências do despedimento colectivo

1 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na companhia.

2 — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da companhia ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3 — As readmissões far-se-ão obrigatoriamente, e, em qualquer caso, começando pelo trabalhador mais antigo.

4 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a companhia notificará o interessado, por carta registada, com cópia ao sindicato.

5 — No caso de recusa do trabalhador, ou quando este não se apresente no prazo de quinze dias a contar da data da recepção da notificação, cessa a obrigação da companhia de dar-lhe preferência.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 139.ª

Complemento do subsídio de doença

1 — As companhias pagarão aos trabalhadores, quando doentes ou acidentados, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os estabelecidos nos regulamentos da segurança social ou companhias de seguros:

a) Trabalhadores até dez anos de serviço: retribuição menos o subsídio da Segurança Social ou da companhia de seguros, durante um ano;

b) Trabalhadores com dez ou mais anos de serviço: retribuição menos o subsídio da Segurança Social ou da companhia de seguros, durante dois anos.

2 — Aos trabalhadores que não tenham direito ao subsídio da Segurança Social ou da com-

panhia de seguros será paga a retribuição por inteiro durante os mesmos períodos.

Cláusula 140.ª

Adiantamentos

1 — Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as companhias pagarão integralmente aos trabalhadores a retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efectivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela Segurança Social ou companhias de seguros.

2 — Nas situações previstas no número anterior, as companhias não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àquelas é entregue pela Segurança Social ou companhia de seguros.

Cláusula 141.ª

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as companhias pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade da reforma, os seguintes subsídios:

Até cinco anos de serviço: seis meses de retribuição mensal;

Mais de cinco anos e menos de dez anos de serviço: doze meses de retribuição mensal;

Mais de dez anos de serviço e até aos 62 ou 65 anos de idade, conforme se trate de trabalhadora ou trabalhador: 24 meses de retribuição mensal.

2 — No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas companhias à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos do n.º 2 da cláusula 111.ª.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 142.ª

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos individuais de trabalho decorre para a companhia transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o con-

trato individual 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 outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª.

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

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devam 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, no todo ou em parte, da exploração do estabelecimento.

Cláusula 143.ª

Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço prestado à mesma companhia, mesmo que em território não abrangido por este ACT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, uma vez que haja mudança do local ou venha a estar abrangido pelo âmbito territorial deste ACT.

Cláusula 144.ª

Comissão paritária

1 — Para interpretar as disposições deste ACT é instituída uma comissão paritária.

2 — A comissão paritária é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de quinze dias a contar da data da assinatura deste ACT.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

4 — Porém, as deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego e terão a mesma força vinculativa que o próprio ACT.

5 — Se a comissão paritária o entender con-

veniente, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 145.ª

Comissão de Relações de Trabalho

1 — A Comissão de Relações de Trabalho (CRT) é composta por três elementos da RENA e três da parte sindical, com competência para apreciar, emitir parecer ou formular recomendações sobre questões colectivas que não tenham obtido solução satisfatória através das normais diligências junto dos interessados.

2 — A CRT emitirá pareceres e formulará recomendações, reunindo em data a acordar pelas partes, depois de comunicação escrita da ordem de trabalhos e memorando explicativo das questões a apreciar, apresentada com a antecedência mínima de quinze dias em relação à data prevista.

3 — Em cada reunião deverá, sempre que possível, tomar assento um elemento relacionado com a questão a que disser respeito a agenda de trabalhos dessa reunião.

Cláusula 146.ª

Princípio da maior favorabilidade, interpretação e aplicação do ACT

1 — O presente ACT é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva que o precederam, devendo ser aplicado, até nova alteração, na íntegra e segundo os princípios da boa fé.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar a redução de condições de trabalho mais favoráveis, anteriormente adquiridas quer por contrato individual de trabalho, quer no âmbito de cada companhia.

Cláusula 147.ª

Regras para interpretação e aplicação da cláusula 108.ª

1 — A soma das anuidades vencidas entre 1 de Janeiro de 1975 e 31 de Dezembro de 1986 com as que se vencerem a partir de 1 de Janeiro de 1987 não poderá ultrapassar o limite de 20. Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 1987 é atribuída uma anuidade por cada ano de serviço e até ao limite de quinze.

2 — O valor de cada anuidade vencida a partir de 1 de Janeiro de 1987 será sempre corrigido

(para futuro) de acordo com o último valor estabelecido convencionalmente para as anuidades a partir de tal data.

3 — O montante total das anuidades vencidas entre 1 de Janeiro de 1975 e 31 de Dezembro de 1986 a que cada trabalhador, em função da respectiva data de admissão, categoria e tempo de serviço, tiver direito será fixado individualmente e não será corrigido de futuro, ao contrário do que acontece nas situações previstas no número anterior.

4 — O valor total das anuidades (vencidas antes de 1 de Janeiro de 1987 e depois desta data) acrescerá sempre à remuneração mensal efectiva (RE), pelo que passará sempre a ser processado e liquidado em separado da mesma RE.

5 — As companhias pagarão os valores das anuidades fixados para cada trabalhador nos casos em que eles tenham direito a tal pagamento de diferenças por não as terem auferido desde 1 de Janeiro de 1987, conforme n.º 3 e conforme exemplos práticos que, também a seguir, se enunciaram, no prazo de três meses contados da data da assinatura da acta que encerre por acordo o presente processo de negociação.

Serão, contudo, liquidados tais valores apenas no mês de Janeiro de 1989 aos trabalhadores que expressamente comuniquem às companhias optar por os receber nesse mês de Janeiro.

6 — Com o pagamento de tais valores encontrados, considerar-se-ão liquidados todos os eventuais créditos (directos ou indirectos) a que se julgassem com direito por viriude da aplicação dos anteriores regimes das anuidades.

7 — O SITAVA e a RENA, conjuntamente, apresentarão uma informação escrita às companhias que se julga que têm vindo a proceder desde 1 de Janeiro de 1987 da forma como agora ficou esclarecida esta matéria, indicando-lhe que tal procedimento não carece de ser corrigido com a entrada em vigor da nova cláusula quanto a esta matéria, sem prejuízo de se indicar também às mesmas companhias que deverão, contudo, procurar confirmar tal conformidade.

8 — O SITAVA colaborará activamente com as companhias, através da RENA, para apuramento do montante total fixo de anuidades vencidas por cada trabalhador até 31 de Dezembro de 1986.

9 — O SITAVA e a RENA garantirão antes do termo das actuais férias judiciais, junto do tri-

bunal onde decorre o processo especial de interpretação da correspondente cláusula de anuidade de um anterior ACT, pôr termo ao mesmo processo em que o SITAVA é autor, suportando as custas e demais despesas do processo, ainda não liquidadas, em partes iguais.

10 — São os seguintes os exemplos a que se reporta o n.º 5 anterior [os quatro exemplos que se seguem configuram uma situação base idêntica e que é a seguinte: considera-se uma remuneração base contratual mínima (RC) de 100 000\$; considera-se que determinado trabalhador — sempre o mesmo — tinha vencido até 31 de Dezembro de 1986 um total de 4 000\$ de anuidades (considerando as vencidas desde 1 de Janeiro de 1975 ou de data posterior, caso tenha sido admitido mais tarde, e considerando-se ainda a sua progressão profissional durante o mesmo período)]:

1.º exemplo: esse trabalhador está em 1 de Setembro de 1988 a auferir uma remuneração base efectiva de 100 000\$ e a receber — em separado de tal RE — 1 600\$, a título de anuidades, valor este que corresponde às duas anuidades vencidas após 1 de Janeiro de 1987, de 800\$ cada uma. No momento em que a companhia processar as anuidades, nos termos do acordo ora celebrado, o trabalhador deveria receber, a título de anuidades vencidas, o montante total correspondente ao produto do número de meses que decorreram entre 1 de Janeiro de 1987 e a data do pagamento vezes 4 000\$, contando, naturalmente, o subsídio de férias e o subsídio de Natal, ou seja, se tal pagamento fosse efectuado no final do mês de Setembro de 1988 e o trabalhador já tivesse gozado férias este ano, o trabalhador deveria receber a título de anuidades 92 000\$ e receberá nesse mês e para futuro, até nova alteração, 100 000\$ de remuneração mínima efectiva mais 4 000\$ de anuidades (A86), que fica a constituir um valor fixo para sempre, mais 1 600\$ de anuidades vencidas desde 1 de Janeiro de 1987 ou, em relação a esta última parcela, a partir de 1 de Janeiro de 1989 mais 2 850\$, sendo o valor das anuidades neste processo alterado para 950\$.

2.º exemplo: mantendo-se, portanto, os pressupostos inicialmente referenciados, no caso de

o mesmo trabalhador auferir mensalmente 104 000\$ (RE), na mesma hipótese de pagamento em final de Setembro deste ano, não lhe será liquidado qualquer montante e dever-lhe-á ser processada a remuneração base e as anuidades como segue: 100 000\$ mais 4 000\$ mais 1 600\$ ou 2 850\$, na hipótese prevista no número anterior de reacerto do valor das anuidades.

3.º exemplo: continuando a manter os pressupostos e hipótese dos exemplos anteriores, um trabalhador que aufera 102 000\$ de RE e 1 600\$ de anuidades terá direito a receber, na hipótese de o pagamento ser efectuado no final do mês de Setembro próximo, 46 000\$ e nesse mês e de futuro ser-lhe-ão processadas as RE e anuidades, como segue: 100 000\$ mais 4 000\$ mais 1 600\$ ou 2 850\$.

4.º exemplo: um trabalhador que tenha como RE 110 000\$ não terá direito a receber a título de anuidades vencidas nenhum pagamento extra e ser-lhe-ão mensalmente pagas as seguintes quantias: 106 000\$ a título de RE mais 4 000\$ — montante de anuidades fixo — mais 1 600\$ ou 2 850\$ (consoante as hipóteses acima).

NOTA. O montante total de anuidades vencidas por trabalhador até 31 de Dezembro de 1986 — que constituirá, de futuro, um valor fixado a acrescer à RE e que será considerado para apuramento do valor eventualmente a ser pago a cada trabalhador atendendo ao período que decorreu entre 1 de Janeiro de 1987 e a data do processamento das anuidades que resulta do presente processo — deve ser, para efeitos de tal apuramento, confrontado por cada trabalhador com a evolução da RE e da RC, em caso de mudança do mesmo trabalhador de nível de enquadramento, durante este mesmo período.

Cláusula 147.ª

Cláusula transitória

O disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 129.ª e, bem assim, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 137.ª não poderá ser aplicado no âmbito de qualquer iniciativa tendente à cessação de contratos individuais de trabalho cuja intenção haja sido manifestada por qualquer forma antes de 1 de Janeiro de 1989.

ANEXO I

QUADRO DE DENSIDADES (A QUE SE REFERE A CLÁUSULA 20.ª)

Oficiais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5
Oficiais	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiros	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
Segundos	3	4	4	4	5	5	5	6	6	7
Terceiros	6	6	6	7	7	8	8	8	9	9
Oficiais	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Primeiros	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7
Segundos	7	7	7	8	8	9	9	9	10	10
Terceiros	9	10	11	11	11	11	12	12	12	13
Oficiais	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Primeiros	8	8	8	9	9	9	10	10	10	11
Segundos	10	11	11	11	12	12	12	13	13	13
Terceiros	13	13	14	14	14	15	15	15	16	16
Oficiais	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Primeiros	11	11	11	11	12	12	12	13	13	13
Segundos	14	14	14	15	15	15	16	16	16	17
Terceiros	16	17	18	18	18	19	19	19	20	20
Oficiais	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Primeiros	14	14	14	15	15	16	16	16	16	17
Segundos	17	17	18	18	18	18	19	19	20	20
Terceiros	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23
Oficiais	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Primeiros	17	17	18	18	18	19	19	19	20	20
Segundos	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23
Terceiros	24	24	24	25	25	25	26	26	26	27
Oficiais	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
Primeiros	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23
Segundos	24	24	24	25	25	25	26	26	26	27
Terceiros	27	27	28	28	28	29	29	29	30	30
Oficiais	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
Primeiros	23	24	24	24	24	25	25	25	25	26
Segundos	27	27	27	28	28	28	29	29	29	29
Terceiros	31	31	32	32	33	33	33	34	35	35
Oficiais	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
Primeiros	26	27	27	27	27	27	27	28	28	28
Segundos	30	30	30	30	31	31	31	31	32	32
Terceiros	35	36	37	37	37	38	39	39	39	40

ANEXO II**Regulamento de higiene e segurança****Artigo 1.º**

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

2 — As companhias obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

Artigo 3.º

A limpeza e conservação devem ser feitas fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando essas operações possam ser feitas sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 4.º

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

Arejamento e ventilação**Artigo 5.º**

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem estar em condições de possibilitar uma renovação total do ar no mínimo de seis vezes por hora.

2 — Respeitando-se um pé direito de 3 m, a capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser de 10 m³, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m³ por minuto.

3 — A humidade relativa dos locais de trabalho deverá por norma manter-se entre os seguintes limites:

Mínimo — 40%;

Máximo — 80%.

Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial, com vista a eliminar quaisquer gases tóxicos, nos termos do artigo 4.º deste regulamento.

Iluminação**Artigo 7.º**

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

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

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

Temperatura**Artigo 10.º**

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as me-

lhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Nos escritórios e instalações sanitárias a temperatura ambiente deverá oscilar entre os seguintes limites:

Verão — 18°C a 26°C;
Inverno — 16°C a 24°C.

3 — Deverão as companhias providenciar para que, nos demais locais de trabalho fechados, a temperatura ambiente no Inverno não seja inferior a 15°C e no Verão superior a 26°C.

Artigo 11.º

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

Áreas dos locais de trabalho

Artigo 12.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 3m² por pessoa.

3 — Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os profissionais trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

Água potável

Artigo 13.º

1 — A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

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

Artigo 14.º

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

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

Lavabos

Artigo 15.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 16.º

Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Sanitários

Artigo 17.º

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

Artigo 18.º

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

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

Poluição acústica

Artigo 19.º

1 — As companhias obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, providenciando para tanto a utilização de adequados materiais de construção e tipos de equipamento de isolamento acústico e ou insonorização.

2 — A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas abertas ou em locais não susceptíveis de insonorização deverá ser atribuído adequado equipamento individual de protecção. Caso essa poluição sonora se mantenha igual ou superior a 80 decibéis por tempo igual ou superior a 50% do período normal de trabalho, terá este período de ser reduzido, de molde a evitar distúrbios na saúde do trabalhador.

ANEXO III
ENQUADRAMENTOS

Níveis	Enquadramentos
1	Chefe de divisão. Chefe de serviços administrativos.
2	Chefe de agência I. Chefe de escala/gerente de aeroporto. Chefe de serviços de contabilidade I. Chefe de serviços ou de repartição. Director comercial. Director de zona com escala I. Técnico de contas.
3	Chefe de agência II. Chefe de comissariado. Chefe de despacho de voo. Chefe de secção. Chefe de serviços de contabilidade II. Chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra. Chefe de tráfego. Director de zona com escala II.
4	Chefe de balcão (passagens ou carga). Chefe de grupo de TMA e de MET. Chefe de promoção de vendas. Chefe de relações públicas. Chefe de reservas. Chefe de turno. Despachante de voo. Supervisor. Tesoureiro. TMA sénior.
5	Assistente de despacho de voo (3.º e 4.º anos). Oficial sénior. TMA de 1.º
6	Primeiro-oficial. Agente de economato e armazém de 1.º. Agente de passagens de 1.º. Agente de relações públicas de 1.º. Agente de reservas de 1.º. Agente de vendas de carga de 1.º. Assistente de despacho de voo (1.º e 2.º anos). Caixa de 1.º. Despachante de carga de 1.º. Despachante de comissariado de 1.º. Despachante de tráfego de 1.º. Empregado de contabilidade de 1.º. MET de 1.º. Promotor de vendas de 1.º. Secretária de 1.º. Teletipista/operador de telecomunicações de 1.º. TMA de 2.º.

Níveis	Enquadramentos
7	Segundo-oficial. Agente de economato e armazém de 2.º. Agente de passagens de 2.º. Agente de relações públicas de 2.º. Agente de reservas de 2.º. Agente de vendas de carga de 2.º. Caixa de 2.º. Despachante de carga de 2.º. Despachante de comissariado de 2.º. Despachante de tráfego de 2.º. Empregado de contabilidade de 2.º. MET de 2.º. Promotor de vendas de 2.º. Secretária de 2.º. Teletipista/operador de telecomunicações de 2.º. TMA de 2.º.
8	Terceiro-oficial. Agente de economato e armazém de 3.º. Agente de passagens de 3.º. Agente de relações públicas de 3.º. Agente de reservas de 3.º. Agente de vendas de carga de 3.º. Caixa de 3.º. Chefe de operadores de placa. Despachante de carga de 3.º. Despachante de comissariado de 3.º. Despachante de tráfego de 3.º. Empregado de contabilidade de 3.º. MET de 3.º. Promotor de vendas de 3.º. Secretária de 3.º. Teletipista/operador de telecomunicações de 3.º.
9	Motorista. Operador de placa de 1.º. Praticante do 2.º ano. Telefonista/recepcionista.
10	Auxiliar de serviços (com 21 anos ou mais). Praticante do 1.º ano.
11	Operador de placa de 2.º.
12	Auxiliar de serviços (com menos de 21 anos). Trabalhador indiferenciado.
13	Trabalhador de limpeza.
14	Paquete (17 anos).
15	Paquete (16 anos).

ANEXO IV

TABELAS SALARIAIS

Tabela salarial A

Níveis	RC (1 de Julho de 1988)	RI (1 de Julho de 1988)
1	211 573\$00	221 573\$00
2	189 212\$00	201 212\$00
3	166 758\$00	177 258\$00
4	147 700\$00	155 700\$00
5	133 722\$00	143 722\$00
6	127 339\$00	135 339\$00
7	109 373\$00	117 373\$00
8	96 699\$00	104 199\$00
9	84 420\$00	93 420\$00
10	71 350\$00	77 850\$00
11	66 362\$00	71 862\$00
12	60 372\$00	65 872\$00
13	49 885\$00	59 885\$00
14	35 407\$00	47 907\$00
15	25 140\$00	31 140\$00

Tabela salarial B

Níveis	RC (1 de Janeiro de 1989)	RI (1 de Janeiro de 1989)
1	225 000\$00	237 220\$00
2	201 405\$00	215 420\$00
3	177 500\$00	189 770\$00
4	157 135\$00	166 690\$00
5	142 432\$00	153 870\$00
6	135 541\$00	144 890\$00
7	116 486\$00	125 660\$00
8	103 013\$00	111 560\$00
9	90 081\$00	100 020\$00
10	76 068\$00	83 350\$00
11	70 717\$00	76 940\$00
12	64 364\$00	70 520\$00
13	53 514\$00	64 110\$00
14	38 310\$00	51 290\$00
15	27 027\$00	33 340\$00

ANEXO V

Categorias profissionais e respectiva definição de funções

Agente de economato e armazém. — Recebe, confere, armazena ou manda armazenar todo o tipo de material necessário à actividade da companhia; prepara-o para ser distribuído pelos serviços de acordo com as requisições, podendo ele próprio proceder à sua distribuição na sua área de trabalho; zela pela manutenção dos níveis de armazenamento definidos como necessários; elabora inventários, conferindo e actualizando os registos de material; pode desempenhar funções no âmbito da prospecção e análise de mercados com

vista à negociação e aquisição de todo o tipo de equipamento, materiais, produtos, peças e serviços requeridos pelos diversos departamentos, designadamente pedindo orçamentos; pode controlar o cumprimento dos contratos de compra.

Agente de passagens. — Atende, fundamentalmente ao balcão, em português ou em outras línguas, público em geral, agentes de viagens e outras entidades e, designadamente, os sectores de reservas e promoção, dando todas as informações que lhe são solicitadas sobre tarifas, horários, itinerários e documentação necessária, tendo em atenção a captação promocional para uma melhor utilização do espaço; emite e ou reemite todos os documentos de transporte aéreo; procede à construção de tarifas; efectua reservas, cancelamentos ou quaisquer alterações requeridas pelos clientes. Pode exercer funções de caixa. Organiza e ou arquiva a documentação referente ao desempenho das suas funções; as tarefas descritas podem ser executadas com o auxílio dos meios tecnológicos adequados.

Agente de relações públicas. — Exerce uma actividade deliberada, planificada e contínua de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar, interna e externamente, o conhecimento e compreensão entre a companhia e quaisquer entidades ou pessoas com quem aquela esteja directa ou indirectamente relacionada.

Agente de reservas. — Atende, preferencialmente ao telefone, em português e outras línguas, potenciais clientes, público em geral, agentes de viagens e outras entidades, efectuando a venda ou reserva do espaço referente a passageiros; elabora itinerários de viagem com a respectiva selecção de voos e transportadores tendo em conta a utilização rentável dos serviços da companhia; presta informações sobre todos os aspectos relacionados com o transporte aéreo e respectiva documentação; aceita reservas e assegura as condições necessárias ao transporte em condições especiais de passageiro doentes, inválidos, grávidas, VIPs, menores não acompanhados e animais domésticos; assegura as reservas e a prestação de serviços e informações suplementares necessários, tais como hotéis, aluguer de automóveis, «tours», ligações por outros meios de transporte, etc.; desenvolve acções preventivas de «no-shows»; avisa os passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; as tarefas descritas podem ser executadas com o auxílio dos meios tecnológicos adequados.

Agente de vendas de carga. — Atende clientes e agentes efectuando a venda ou reserva de espaço para carga, podendo fazer promoção telefónica; informa-o sobre datas de chegada ou irregularidades de transporte; calcula tarifas; emite toda a documentação necessária ao transporte de carga. Pode exercer as funções de caixa. Pode aceitar reservas de carga ou efectuar as vendas de espaço de carga e exercer funções de caixa relativas à sua actividade; pode ainda realizar as tarefas administrativas directamente ligadas às suas funções.

Assistente de despacho de voo. — É o trabalhador que estagia para despachante de voo.

Auxiliar de serviços. — Geralmente efectua os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço de estafeta e ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras e outras similares; anuncia os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.

Caixa. — Ocupa-se das operações da caixa e registo de movimento relativo a recebimentos e pagamentos; procede a pagamentos previamente autorizados, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; preparar adocumentos de caixa para a contabilidade; exerce outras tarefas relacionadas com as descritas.

Chefe de agência (I e II). — Coordena, controla e chefia, em princípio em ligação com um chefe de divisão, os serviços de passagens e reservas das companhias. É responsável pela formação e reciclagem do pessoal dos seus serviços. Pode ser incumbido de representar a companhia em contactos com agências, hotéis, outras companhias, etc. São sempre integrados no escalão I os chefes de agência que tenham seis ou mais trabalhadores sob sua orientação.

Chefe de balcão (passagens ou carga). — Desempenha as funções correspondentes a agente de passagens ou agente de vendas de carga, supervisionando as respectivas áreas funcionais.

Chefe de comissariado. — Coordena, distribui, controla e dirige hierárquica, administrativa e tecnicamente a actividade de comissariado.

Chefe de despacho de voo. — Coordena, dis-

tribui, controla e dirige hierárquica, administrativa e tecnicamente a actividade de despacho de voo.

Chefe de divisão. — Planeia a actividade e propõe medidas de gestão em ligação com o representante e ou sede, dirigindo, coordenando e controlando outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de repartição e um ou mais chefes de secção; pode executar as tarefas mais responsáveis na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.

Chefe de escala/gerente de aeroporto. — Coordena, controla e chefia, em princípio em ligação com o representante, os serviços de escala do aeroporto.

Chefe de grupo de TMA e MET. — TMA que, além de executar as funções específicas da sua categoria profissional, coordena e supervisiona o trabalho de um grupo de TMAs e ou METs.

Chefe de operadores da placa. — Dirige, chefia e coordena o trabalho dos operadores de placa.

Chefe de promoção de vendas. — Desempenha as funções correspondentes a promotor de vendas, supervisionando a respectiva área funcional.

Chefe de relações públicas. — Desempenha as funções correspondentes a agente de relações públicas, supervisionando a respectiva área funcional.

Chefe de reservas. — Desempenha as funções correspondentes a agente de reservas, supervisionando a respectiva área funcional.

Chefe de secção. — Coordena, distribui, controla e dirige hierárquica, administrativa e tecnicamente a actividade de uma área funcional bem delimitada, executando tarefas da sua especialidade.

Chefe de serviços ou repartição. — Coordena, controla e chefia, em princípio em ligação directa com o chefe de divisão, os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de secção; pode executar as tarefas mais responsáveis no âmbito da(s) área(s) que chefia.

Chefe de serviços de contabilidade (I e II). — Organiza, dirige e coordena os serviços de

contabilidade, podendo executá-los; assessora o representante ou chefe de divisão em questões de natureza contabilística e financeira. Poderá ser classificado no escalão I ou II, consoante o movimento contabilístico e financeiro dos serviços à sua responsabilidade, seja ou não superior a 30 000 contos de média mensal aferida no ano civil anterior.

Chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra. — O TMA, que, além de executar as funções específicas da sua categoria profissional, coordena, controla e dirige as secções de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra.

Chefe de tráfego. — Coordena, distribui, controla e dirige hierárquica, administrativa e tecnicamente a actividade de tráfego.

Chefe de turno. — Trabalhador que, desempenhando as funções correspondentes a qualquer das categorias profissionais dos grupos 4 a 8 do anexo III, excluindo o chefe de operadores de placa, tem como atribuição a responsabilidade de um turno.

Despachante de carga. — Informa os clientes e agentes sobre a chegada de carga; calcula tarifas; presta informações sobre todos os aspectos relacionados com a carga e respectiva documentação; emite toda a documentação necessária ao seu transporte; aceita e confere a carga verificando o seu correcto acondicionamento; pode controlar o seu embarque e ou desembarque e elaborar os manifestos de carga; efectua ou supervisiona os serviços respectivos de «perdidos e achados»; pode supervisionar os serviços de carga efectuados por outras companhias; pode preparar a folha de carga; pode aceitar reservas de carga ou efectuar a venda de espaço e exercer as funções de caixa relativas à sua actividade; pode ainda realizar as tarefas administrativas directamente ligadas às suas funções.

Despachante de comissariado. — Prepara e ou zela pela qualidade e quantidade de bebidas, refeições e outros artigos de consumo destinados a passageiros e tripulações; requisita e zela pela correcta arrumação e transporte dos bens afectos à sua área de intervenção; verifica a sua correcta arrumação no avião; confere diariamente a entrada e saída desses bens; controla o uso de viaturas que lhe estão afectas, bem como consumo de combustíveis nela utilizados; pode gerir os recursos financeiros da sua área de interven-

ção, prestando contas regularmente; pode negociar contratos de fornecimento do material com que trabalha; controla a qualidade da limpeza efectuada no avião.

Despachante de tráfego. — Assiste passageiros e respectivas bagagens; recebe, trata e envia informação e documentos de tráfego; pode assegurar as tarefas respeitantes a perdidos e achados (bagagem); ocupa-se do despacho dos passageiros e respectiva bagagem; certifica-se do destino dos passageiros; compara o bilhete com a reserva efectuada, podendo fazê-lo com o auxílio dos meios tecnológicos adequados. Identifica convenientemente a bagagem e despacha-a para o seu destino; pode fazer a emissão e reemissão de documentos de transporte; pode preparar a folha de carga.

Despachante de voo. — Técnico que, estando devidamente qualificado e habilitado, desempenha todas as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo, podendo ainda supervisioná-las e ou planeá-las com vista a permitir a condução do mesmo dentro das normas internacionais de segurança estabelecidas pela ICAO e as internas de cada companhia.

Director comercial. — Coordena, controla e chefia, em princípio em ligação directa com o representante ou o chefe de divisão, os serviços comerciais e de marketing da companhia.

Director de zona com escala (I e II). — Coordena, controla e chefia, em princípio em ligação com o representante, toda a actividade da companhia numa zona do país com escala fora de Lisboa. Será sempre classificado como director de zona I, desde que tenha cinco ou mais trabalhadores sob sua direcção.

Empregado de contabilidade. — Ocupa-se da recolha, tratamento e escrituração de dados relativos a transacções financeiras e contabilísticas, das operações de caixa e da guarda e movimentação de fundos e de outras com elas relacionadas.

Mecânico de equipamento de terra (MET). — Executa a manutenção preventiva, conservação e reparação de veículos afectos ao serviço da companhia e de outro equipamento de terra, motorizado ou não, utilizado na assistência aos aviões.

Motorista. — Trabalhador que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas e ou pesadas para transporte de passageiros, tripulantes, бага-

gem, correio ou carga, em serviço externo e outras operações inerentes ao mesmo transporte, excepto a manutenção da viatura, sem prejuízo de lhe competir zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder, de acordo com as normas internas da companhia, à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos, tomando as providências usuais.

Oficial. — Designação genérica que, nomeadamente para efeito do quadro de densidades e das cláusulas 20.ª e 22.ª, engloba as categorias profissionais previstas nos níveis 5 a 8 do anexo III, à excepção do chefe de operadores de placa. Como categoria profissional, executa todos os trabalhos administrativos e comerciais ou funções técnicas e cujo conteúdo funcional não corresponda às categorias profissionais já definidas, integradas nos níveis 5 a 8 do anexo III.

Operador de placa. — Procede à paletização de carga e ao carregamento e descarregamento de aviões conforme as dimensões, peso, natureza e destino da mercadoria, fixando-a e protegendo-a, movimenta carga, bagagem e correio na área aeroportuária; conduz «loaders», escadas de passageiros, tractores e outras máquinas utilizadas para rebocar ou transportar carga e bagagem na área da placa, abastecendo-as de combustível; estes trabalhadores podem estar destacados para trabalhar com a bagagem junto do serviço de «check-in».

Paquete. — Trabalhador, com menos de 18 anos, que executa as funções de primeiro-auxiliar de serviços.

Praticante. — Trabalhador que está em estágio para exercer as funções correspondentes às categorias profissionais constantes do nível 8 do anexo III.

Promotor de vendas. — Executa todas as acções conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes e clientes actuais e potenciais, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado.

Secretário(a). — Ocupa-se do secretariado a que estiver afecto, assegurando por sua própria iniciativa tarefas definidas previamente como rotina diária do gabinete; colige elementos estatísticos e outros e organiza processos; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; toma as providências necessária para a realiza-

ção de reuniões, secretaria-as, redige as respectivas actas e distribui-as; redige, dactilografa e organiza correspondência e outros documentos de expediente geral; responsabiliza-se pela marcação de entrevistas e recorda-as aos responsáveis; atende o telefone e providencia pelos contactos necessários; responde a pedido de informação; recebe e distribui a correspondência corrente; executa outras tarefas relacionadas com as descritas.

Supervisor. — Desempenha as funções correspondentes a qualquer das categorias profissionais com a designação genérica de oficial e que, segundo a organização interna de cada companhia, em princípio supervisiona um grupo de oficiais dentro da mesma secção.

Técnico de contas. — Está habilitado pela Direcção-Geral de Contribuições e Impostos para assinar a contabilidade das companhias, podendo organizar, dirigir e coordenar os serviços de contabilidade, bem como assessorar o representante ou chefe de divisão em que questões de natureza contabilística e financeira.

Técnico de manutenção de aeronaves (TMA). — Inspecciona, repara e assiste aos sistemas mecânicos, hidráulicos, pneumáticos, eléctricos e electrónicos das aeronaves, de acordo com as regras estabelecidas nos manuais de manutenção. Pode também proceder à supervisão e ou orientação do abastecimento do combustível.

Técnico de manutenção de aeronaves — TMA senior. — Trabalhador que, nas companhias ou escalas em que o número de TMA não justifique a existência de um TMA supervisor ou de chefe de grupo de TMA e ou MET, esteja responsabilizado pelas companhias a certificar, na caderneta técnica de bordo, a aeronavegabilidade do avião.

Telefonista/recepcionista. — Opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função.

Teletipista/operador de telecomunicações. — Envia e recebe mensagens, prestando assistência às companhias, na área das telecomunicações. Pode utilizar uma ou mais línguas estrangeiras; zela pelo bom funcionamento dos respectivos equipamentos.

Tesoureiro. — Dirige os serviços de tesouraria em escritórios em que haja secção própria, assumindo a responsabilidade pela actividade dos cai-

xas e ou trabalhadores que exerçam funções de caixa, bem como pelos valores em caixa; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se os valores em caixa coincidem com o que os livros indicam; planifica e distribui o trabalho pelos diferentes caixas; podem-lhe ser atribuídos poderes para autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador indiferenciado. — Executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática. Pode auxiliar em trabalhos menos qualificados, inclusivamente na área da manutenção. Tem a seu cargo serviços de limpeza e arrumação em oficinas e aviões.

Trabalhador de limpeza. — Tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.

Lisboa, 23 de Agosto de 1988.

Pela Air France:

(Assinatura ilegível.)

Pela ALITALIA — Lince Aerce Italiane:

(Assinatura ilegível.)

Pela British Airways:

(Assinatura ilegível.)

Pela CAIL — Canadian Airlines International:

Pela CESCOLOVENSKE AEROLINE:

Pela EL AL — Isreal Airlines, Lda.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FINNAIR — Linhas Aéreas Finlandesas:

(Assinatura ilegível.)

Pela IBERIA — Linhas Aereas de España:

(Assinatura ilegível.)

Pela IRAQI AIRWAYS:

(Assinatura ilegível.)

Pela KLM — Companhia Real Holandesa de Aviação:

(Assinatura ilegível.)

Pela LAM — Linhas Aéreas de Moçambique:

(Assinatura ilegível.)

Pela LUFTHANSA — Linhas Aéreas Alemães:

(Assinatura ilegível.)

Pela RAM — Royal Air Maroc:

(Assinatura ilegível.)

Pela SAA — South African Airways:

(Assinatura ilegível.)

Pela SABENA — Linhas Aéreas Belgas:

(Assinatura ilegível.)

Pela SAS — Scandinavian Airlines System:

(Assinatura ilegível.)

Pela SWISSAIR — S. A. Suíça de Navegação Aérea:

(Assinatura ilegível.)

Pela TAAG — Angola Airlines:

(Assinatura ilegível.)

Pela TACV — Transportes Aéreos de Cabo Verde:

(Assinatura ilegível.)

Pela TWA — Trans World Airlines, Inc.:

(Assinatura ilegível.)

Pela VARIG — Linhas Aéreas Brasileiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela VIASA — Venezolana Internacional de Aviacion, S.A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Novembro de 1988, a fl. 77 do livro n.º 5, com o n.º 507/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

(Publicado no B. T. E., 1.ª Série, n.º 44, de 29.11.88).

ACORDO DE EMPRESA PARA A MADIBEL, INDÚSTRIA DE ALIMENTOS E BEBIDAS, S.A.
— REVISÃO SALARIAL E OUTRAS

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente AE, obriga, por um lado, a Madibel — Indústria de Alimentos e Bebidas, SA e, por outro, os trabalhadores ao serviço desta representados pelas Associações Sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 1991.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 66.ª

(Alimentação e alojamento)

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações têm direito a um subsídio de refeição no montante de 850\$00, desde que estejam deslocados nos períodos das refeições.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e/ou alimentação de acordo com os respectivos documentos comprovativos até aos seguintes limites:

a) Alojamento e pequeno almoço 2 898\$00

b) Almoço ou jantar 850\$00

c) Diária completa 4 784\$00

Cláusula 72.ª

(Diuturnidades)

1 — A cada trabalhador será atribuída uma diuturnidade de 1 700\$00 mensais por cada cinco anos de permanência na empresa até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 73.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — Quando a empresa não assegure o fornecimento das refeições, o trabalhador, terá direito por cada dia efectivo de trabalho, a um subsídio de alimentação no valor de 240\$00.

2 —

Cláusula 78.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de Caixa, Cobrador ou Motorista-Distribuidor que habitualmente efectuem recebimentos ou pagamentos será atribuído um abono semanal para falhas no valor de 2 700\$00.

Cláusula 79.ª

(Subsídio)

1 — Ao Motorista Vendedor/Distribuidor será atribuído mensalmente um subsídio de 4 250\$00 que se contará para o efeito de férias, respectivo subsídio e 13.º mês.

2 —

ANEXO II

ANEXO SALARIAL

Graus	Remunerações mínimas
I	134 727\$00
II	131 301\$00
III	124 200\$00
IV	74 017\$00
V	74 017\$00
VI	68 782\$00
VII	64 820\$00
VIII	59 750\$00
IX	59 214\$00
X	55 238\$00
XI	53 127\$00
XII	48 242\$00
XIII	43 347\$00
XIV	39 222\$00
XV	35 257\$00

Funchal, 15 de Dezembro de 1990.

MADIBEL — Indústria de Alimentos e Bebidas, SA:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação:

José Alberto Figueira Faria.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN, representa o seguinte Sindicato:

— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 23 de Novembro de 1990.

Pel'O Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 14 de Março de 1991.

Depositado em 15 de Março de 1991, a fl.º 59 do livro n.º 1, com o n.º 11, nos termos do artigo n.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Preço deste número: 432\$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».	ASSINATURAS				«O preço dos anúncios é de 100\$00 a linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».
	Completa	(Ano) ...	6 600\$00	(Semestre)	
	1.ª Série	» ...	2 200\$00	»	1 100\$00
	2.ª Série	» ...	2 200\$00	»	1 100\$00
	3.ª Série	» ...	2 200\$00	»	1 100\$00
	4.ª Série	» ...	2 200\$00	»	1 100\$00
	Duas Séries	» ...	4 400\$00	»	2 200\$00
	Três Séries	» ...	6 600\$00	»	3 300\$00
	Números e Suplementos — Preço por página: 6\$00				
	A estes valores acrescem os portes de correio				
	(Portaria n.º 277/90, de 31 de Dezembro)				