



# JORNAL OFICIAL

Quinta, 17 de Novembro de 2005



Série

Número 22

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Regulamentos de Extensão

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. .... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIC - Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Revisão Global. .... 2

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a ANIC - Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Revisão Global. .... 3

## SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho****Regulamentos de Extensão**

**Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 21, de 2 de Novembro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 21, de 2 de Novembro de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 21, de 2 de Novembro de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiadas ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

1. O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2004.

2. As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIC - Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIC - Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global, publicado no BTE 1ª. Série, n.º. 40 de 29 de Outubro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

Na 1ª. Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º. 40 de 29 de Outubro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCTENTRE A ANIC - ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE CARNES E A FESHAT- FEDER. DOS SIND. DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIC - Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Revisão global, publicado no BTE 1ª. Série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Novembro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

### Convenções Colectivas de Trabalho:

**CCT entre a ANIC - Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESHAT - Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros - Revisão Global**

Cláusula prévia

#### (Alteração)

O presente contrato colectivo de trabalho altera o CCT para a indústria de carnes publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1978, e com a última alteração no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1996, e o CCT para a indústria de carnes publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, e com a última alteração no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

#### (Âmbito do contrato)

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vincula, por um lado, todas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes que se dediquem no território nacional à indústria de carnes, que compreende o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O presente CCT abrange 310 empresas, num total de 8400 trabalhadores.

3 - As partes acordam em requerer a extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às actividades referidas no n.º 1 e não estejam inscritas nas associações outorgantes.

Cláusula 2.ª

#### (Vigência e denúncia)

1 - Este contrato entra em vigor à data da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo período mínimo de 24 meses.

2 - As tabelas salariais respeitantes a 2004 e 2005 produzirão efeitos conforme as datas referidas no anexo II e serão revistas anualmente.

3 - As propostas de revisão poderão ser apresentadas decorridos 10 meses do início da sua vigência.

4 - A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, devendo iniciar-se as negociações no prazo máximo de 15 dias.

## CAPÍTULO II

### Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.ª

#### (Condições gerais de admissão)

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 - Exceptuam-se do número anterior os trabalhadores admitidos para as categorias de:

Telefonista;  
Contínuo e servente de limpeza;  
Fogoeiro;  
Motorista;  
Porteiro e guarda;  
Servente;  
Vendedor;  
Ajudante de motorista;

cuja idade mínima será de 18 anos.

3 - Para ingresso na profissão serão exigidas as habilitações mínimas legais.

4 - Qualquer trabalhador, antes da sua admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Período experimental)**

1 - A admissão dos trabalhadores considera-se feita em período experimental, que será o seguinte:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5 - Para efeitos dos n.º 1 e 2, quando qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato transitar de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente, deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Classificação profissional)**

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Relações nominais e quadros de pessoal)**

1 - As entidades patronais enviarão às entidades designadas na lei, até 30 de Novembro de cada ano, um mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores.

2 - Na data do envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Acesso)**

1 - Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 - Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

3 - O escriturário, logo que complete três anos na categoria, será promovido a assistente administrativo.

4 - Os contínuos, porteiros, guardas, trabalhadores de limpeza e telefonistas com habilitações exigíveis para a categoria de escriturário terão preferência no preenchimento de vagas ocorridas, observado o estipulado no n.º 2 desta cláusula.

5 - Por cada grupo de cinco profissionais de vendas terá de haver um chefe de vendas.

6 - Os ajudantes e ou praticantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos à categoria superior, excepto os ajudantes de motorista e de fogueiro.

**CAPÍTULO III****Direitos e deveres das partes**Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Obrigações da entidade patronal)**

As entidades patronais obrigam-se a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitado;
- c) Acatar as deliberações das comissões legalmente instituídas em matéria da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma admoestação ou observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Dispensar os profissionais que sejam dirigentes sindicais ou representantes nos núcleos de actividade profissional, instituições de segurança social e outros cargos a estes inerentes para o exercício das suas funções;
- f) Fomentar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- g) Fazer um seguro para os trabalhadores que cubra os acidentes de trabalho;
- h) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Obrigações dos trabalhadores)**

1 - Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal nem divulgar segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações e do material que lhe esteja confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar cumprimento ao presente contrato;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Não conceder crédito sem que tenham sido para isso autorizados.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 - É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam desta convenção, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula, sem prévio consentimento feito por escrito, devendo a recusa ser justificada;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 - Verificando-se a transferência total ou parcial do estabelecimento, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador desde que essa transferência não lhe cause prejuízo sério, cabendo à entidade patronal provar que da transferência não resulta tal prejuízo para o trabalhador.

3 - Havendo transferência do trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas resultantes da mudança.

4 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 40.º

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas de trabalho efectivo, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 - A entrada dos trabalhadores deverá ser feita por forma que à hora do início do trabalho todos ocupem os lugares que lhes competem.

3 - Para o efeito do número anterior, far-se-á um sinal ou toque cinco minutos antes da hora do início do trabalho. O sinal para a saída será dado à hora certa, não sendo permitido aos trabalhadores prepararem-se antes da hora de saída nem aos industriais retardar a hora da mesma.

4 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de quinze minutos no período da manhã.

5 - Em todas as empresas deverão ser colocados nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores relógios certos pela hora oficial.

6 - O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito do trabalhador e da empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

7 - É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e duzentas anuais.

3 - Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se a prestações de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 - A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registada de forma legal adequada.

5 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

6 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1 - O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 100% se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- 200% se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal e feriados.

2 - O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado, através do recibo correctamente discriminado.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do outro.

2 - Quando o trabalho for nocturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de acréscimo de outras percentagens a que houver direito, nomeadamente as previstas na cláusula anterior.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Isenção do horário de trabalho)**

1 - Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

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

2 - Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração, correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 - Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

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

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Retribuições mínimas mensais)**

1 - As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2 - As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

3 - As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao final do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês)**

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$\text{Valor Hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Substituições temporárias)**

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 15 dias, passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2 - Decorridos 180 dias, o substituto continuará a receber o vencimento que vinha auferindo por força do n.º 1 desta cláusula, independentemente de retomar as anteriores funções pelo regresso do trabalhador substituído.

3 - O trabalhador substituto ascenderá à categoria do trabalhador que substitui logo que o impedimento deste se torne definitivo ou cesse o seu contrato de trabalho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades e abono para falhas)**

1 - Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades, de valor correspondente a 4,1% do salário mínimo estabelecido no nível IX do anexo II.

2 - Os trabalhadores que exerçam funções de pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de valor correspondente ao referido no n.º 1 desta cláusula para uma diuturnidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 - O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

- No ano de admissão, contando-se o 1.º mês como completo se a admissão se verificar na 1.ª quinzena;
- No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na 2.ª quinzena;
- No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade patronal, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3 - Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4 - Na hipótese prevista na alínea c) do n.º 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber da entidade patronal, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

O trabalho prestado em regime de turnos dá direito a um acréscimo de 10% sobre a remuneração normal, sem prejuízo da remuneração especial por trabalho nocturno a que houver lugar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto de pagamento da retribuição um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- Diária completa de valor correspondente a 6% sobre o salário mínimo estabelecido no nível IX do anexo II: almoço, jantar ou ceia, de 28% sobre a diária completa; dormida com pequeno-almoço, de 60% sobre a diária

completa; pequeno-almoço, de 7% sobre a diária completa, ou pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos;

- Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,26 sobre o preço de 11 de gasolina super sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido;
- Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho diário, salvo se o trabalhador estiver isento de horário de trabalho.

2 - Os trabalhadores deslocados terão direito a pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 7 horas.

3 - Os trabalhadores deslocados terão direito a ceia se estiverem ao serviço entre a 1 e as 5 horas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - O dia de descanso complementar poderá ser qualquer outro dia da semana, para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato, mediante acordo escrito.

3 - Os trabalhadores cujo dia de descanso complementar não seja o sábado terão um acréscimo de 17,5% sobre o salário base, enquanto essa situação se mantiver.

4 - São considerados feriados os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Retribuições do trabalho em dias de descanso e feriados)

- O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia de descanso semanal complementar ou nos feriados será remunerado nos termos da alínea b) da cláusula 13.<sup>a</sup>
- O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou

feriados dá direito a gozar um dia completo num dos três dias seguidos, escolhido de comum acordo.

3 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar dá direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, escolhido de comum acordo, desde que o trabalhador preste quatro horas de trabalho naquele dia.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito aos seguintes períodos de férias:

- a) No ano de admissão, após seis meses completos de trabalho, a 2 dias úteis por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;
- b) Nos anos seguintes, o período de férias será de 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta justificada;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 - A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o profissional e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 - A entidade patronal apresentará aos trabalhadores um plano de marcação de férias até 15 de Abril de cada ano, devendo ser previamente ouvido o órgão sindical da empresa ou a comissão de trabalhadores, quando existam.

6 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, será afixado nos locais de trabalho entre 15 de Abril e 31 de Outubro.

7 - Sempre que, por motivos de doença devidamente comprovada, um trabalhador não possa gozar as suas férias no período previamente marcado ou tenha de as interromper pelo mesmo motivo, estas serão adiadas, a parte não gozada, para o fim do tempo da doença até ao limite máximo do 4.º mês do ano seguinte.

8 - A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

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

10 - No caso da cessação do impedimento prolongado, desde que não coincida com o ano civil do seu início, o trabalhador terá direito, após seis meses completos de prestação de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 - Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito nos termos do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>

2 - Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Férias não gozadas)

1 - Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2 - Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3 - Se a entidade patronal não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao profissional, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

2 - Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho, sem prejuízo de eventuais descontos na remuneração dos tempos em falta, nos termos deste contrato.

3 - Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal:

- a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos cinco dias de antecedência;
- b) Quando imprevistas, logo que possível.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa que maritalmente viva com o trabalhador, filhos, pais, padrastos e enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos,



bisnetos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 - As entidades patronais devem dispensar, sempre que possível, da prestação de serviço os trabalhadores que actuem em sociedade filarmónica ou de cultura e recreio.

5 - As faltas dadas ao abrigo do número anterior considerar-se-ão como justificadas, não estando, no entanto, a entidade patronal obrigada a remunerar o período em falta.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

As faltas justificadas, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.<sup>a</sup>, quanto ao subsídio de Natal, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, nem quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, no que respeita à situação de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado se exceder um mês;
- b) As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito previsto nos n.os 2 e 3 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- c) As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, que conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço de duração do período da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- d) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Outros efeitos das faltas)

1 - As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias,

na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Consequências por falta de veracidade de faltas alegadas)

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

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

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade à entidade patronal.

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 a aquele 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 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para recomeçar o serviço no dia imediato.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 - A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegar ao conhecimento do destinatário.

3 - Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Justa causa de rescisão)**

1 - Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 - Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 - Poderão constituir justa causa de rescisão por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

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

4 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

5 - Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do n.º 4, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora de acordo com a máxima antecedência possível.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Proibição de despedimento sem justa causa)**

1 - É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 - A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar.

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

4 - O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

- a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
- c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trnsito em julgado da decisão do tribunal.

5 - Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6 - O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

7 - Da importância calculada nos termos da alínea c) do n.º 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

9 - Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar, dentro dos condicionalismos legais, que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial, fundamento que é apreciado pelo tribunal.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Extinção do contrato por parte do trabalhador)**

1 - Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 - Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e de um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos, salvo se outro prazo constar do contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **(Transmissão da exploração)**

1 - Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 - Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 - Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Sanções disciplinares e procedimento disciplinar**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **(Sanções disciplinares)**

1 - As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

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

4 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 - A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Regalias sociais**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **(Complemento de subsídio de acidentes de trabalho)**

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até 30 dias, se a incapacidade se mantiver nesse período.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de refeição)**

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

### **CAPÍTULO X**

#### **Higiene e segurança**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **(Higiene e segurança no trabalho)**

1 - A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão.

2 - Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, se a entidade patronal consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3 - As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **(Trabalho em câmaras frigoríficas)**

Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado

- a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos.
- b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Condições especiais de trabalho**

#### **Maternidade e paternidade**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **(Direitos gerais)**

1 - Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados os seguintes direitos de maternidade e paternidade, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio que acresça ao que tiver direito da segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo homem ou pela mulher, a seguir ao parto;
- d) O pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no 1.º mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a);
- e) Dois períodos de uma hora cada por dia, sem perda de retribuição nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, até ao máximo de um ano após o parto, ou de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- g) O período normal de trabalho diário, excepto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 19 horas;
- h) No caso de aborto ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias.

2 - O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecidos na lei sobre maternidade e paternidade.

### **Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **(Princípios gerais)**

1 - As empresas ou serviços 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 qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 - A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 - O trabalhador deve informar a entidade patronal com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5 - As faculdades citadas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento num ano escolar.

6 - O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecidos na lei sobre o estatuto de trabalhador-estudante.

### **Trabalho de menores**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **(Princípio geral)**

1 - Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que tenham a idade prevista na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 - A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

3 - Não devem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 19 horas.

### **Trabalho de idosos e diminuídos**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **(Incapacidade para o trabalho)**

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão para que sejam atribuídas ao trabalhador funções compatíveis com o seu estado físico ou psíquico.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições relativas ao exercício da actividade sindical**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **(Princípio geral)**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade patronal qualquer transferência na legítima actividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **(Quotização sindical)**

As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **(Comunicação à empresa)**

1 - O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu

desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de um dia por semana para o exercício das suas funções, podendo utilizá-lo por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3 - No exercício das suas funções, dispõem os delegados sindicais de um crédito de um dia por mês sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5 - Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 - A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8 - Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

sendo n o número de trabalhadores.

9 - Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **(Condições para o exercício do direito sindical)**

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o queiram, um local situado no interior da empresa ou na proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de 150 trabalhadores e, a título permanente, quando a empresa tenha 150 ou mais trabalhadores;
- b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspectores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **(Reuniões com a administração)**

1 - As reuniões da CSE ou CIE com a administração da empresa ou seu legal representante terão lugar dentro do horário normal e serão marcadas com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo se o assunto for de reconhecida urgência, caso em que poderão ser marcadas com antecedência inferior.

2 - As reuniões referidas no número anterior terão lugar sem perda de remuneração ou outras regalias.

3 - A ordem de trabalhos da reunião da CSE ou CIE com a entidade patronal será anunciada aos intervenientes na reunião e a todos os trabalhadores por meio de comunicado afixado na empresa.

4 - As decisões tomadas nas reuniões referidas nos números anteriores e as razões em que foram fundamentadas devem ser reduzidas a escrito.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **(Assembleia de trabalhadores)**

1 - Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2 - Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **(Reclassificação profissional)**

1 - A entidade patronal procederá, 30 dias após a publicação deste CCTV, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas, para esse efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

2 - Os trabalhadores das categorias ora introduzidas no CCTV serão classificados tendo em conta a antiguidade na função dentro da empresa, não prejudicando a antiguidade nas anteriores categorias profissionais.

3 - Os trabalhadores reclassificados em categoria sem acesso obrigatório mantêm o direito às diuturnidades que vêm auferindo.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **(Manutenção de regalias anteriores)**

1 - As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais anteriores que regulamentam

matérias agora acordadas.

2 - Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

## CAPÍTULO XIV

### Interpretação e integração

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### (Comissão paritária)

1 - Será constituída uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo dois nomeados pela ANIC - Associação Nacional dos Industriais de Carnes, dois pela AFABRICAR - Associação dos Fabricantes de Produtos Cárneos, um pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, um pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, um pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e um pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 - As associações sindicais e patronais indicarão, reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos seus representantes à comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente daquele nos seus impedimentos.

3 - Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 - Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os mandatou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 - Compete à comissão paritária interpretar e integrar a presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 - As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual ao número de representantes de cada parte.

7 - As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de depósito e publicação.

8 - A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 - A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

## ANEXO I

### A - Geral

Director-geral. - Define e formula a política de uma empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. - Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas do director-geral, administrador ou seus delegados.

Director-adjunto. - Coadjuva o director de serviços nas suas funções e substitui-o quando necessário.

Assistente de direcção. - Auxilia o seu superior hierárquico na execução das respectivas funções, podendo, pontualmente, substituí-lo. Pode ser encarregado da reestruturação de certos sectores e desempenhar funções ou tarefas para que se encontra devidamente habilitado. A predominância das suas funções deverá ser técnica, devendo ter formação universitária.

Chefe de serviços/departamento. - Superintende, planeia, coordena e controla as actividades e o pessoal do seu sector, sendo o responsável técnico.

Chefe de secção. - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais, sendo o responsável pela secção.

Estagiário/praticante. - Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector em que está integrado.

### B - Serviços administrativos

Analista de sistemas/programador informático. - É responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação da economia da sua produção por sistemas. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e de meios informáticos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto encadeado de processamento no computador as características de documentos a produzir, estabelecendo todos os detalhes do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação. Procede à elaboração de dossier de concepção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção. Tem a seu cargo o estudo e programação de planos e fases dos trabalhos de macrossistemas e microssistemas informáticos.

Técnico administrativo. - 1 - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto e de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 - Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta esclarecimentos necessários.

3 - Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

4 - Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossier e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios.

5 - Efectua tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montantes líquidos a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e as guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de contabilidade. - 1 - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo.

2 - Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios.

3 - Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões.

4 - Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

5 - Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios.

6 - Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Assistente administrativo. - 1 - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e

encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários, em função do tipo de assunto ou da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou em informação fornecida; arquiva documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 - Prepara e confere a documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documento referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

3 - Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento.

Técnico de secretariado. - 1 - Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões entrevistas e outros compromissos tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

2 - Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informação da chefia/direcção.

3 - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação, de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Escriturário. - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das

operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos de admissão e efectua os registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório ou computadores.

Caixa. - No escritório, tem a seu cargo, como função predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores e executa as funções de escriturário.

### C - Trabalhadores de comércio

Servente de armazém. - Cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou de outras tarefas indiferenciadas, podendo manobrar empilhadores.

Encarregado de armazém. - Organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os trabalhadores sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a sua utilização da mão-de-obra.

Fiel de armazém. - Assume as responsabilidades pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, recebendo as notas de encomenda, verificando a separação dos produtos e sua pesagem e organização das cargas.

Inspector de vendas. - Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados.

Vendedor. - Fora ou dentro do estabelecimento, solicita encomendas e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, podendo ser encarregue de proceder à cobrança dos respectivos valores. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Promotor/prospector de vendas. - Procedo no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, actuando em postos directos e indirectos de consumo. Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Chefe de vendas. - Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Demonstrador/repositor. - Nos estabelecimentos comerciais e industriais ou em exposições, evidencia as qualidades do artigo, procurando estimular o interesse dos potenciais compradores, demonstra a sua forma de utilização, explicando as vantagens da sua aquisição, procede à reposição dos produtos.

### D - Serviços técnicos e manutenção

Servente ou trabalhador indiferenciado. - Sem qualquer qualificação profissional, trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Oficial de construção civil. - Executa quaisquer das funções inerentes às categorias e funções da construção civil, conforme a sua especialidade.

Oficial electricista. - Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

Mecânico de automóveis. - Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e viaturas e executa outros relacionados com a mecânica.

Serralheiro. - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, estruturas metálicas, tubos, carroçarias de veículos automóveis. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Ferramenteiro. - Controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação, controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

Oficial metalúrgico. - Executa quaisquer das funções da Metalurgia e Metalomecânica não incluídas nas categorias de mecânico, serralheiro e ferramenteiro.

Analista. - Com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais equivalentes, faz análises qualitativas e quantitativas, físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Analista principal. - Executa as funções mais qualificadas da categoria profissional de analista, podendo desempenhar funções de chefia.

Fogoeiro. - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, de fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Ajudante de fogoeiro. - Sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

### E - Transportes

Motorista. - Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, ligeiros ou pesados, competindo-lhe zelar pela sua conservação e cargas que transporta, orientando as cargas e descargas. Procedo à limpeza da viatura e às operações de verificação, nomeadamente, dos níveis de óleo, água, combustíveis e ar.

Lubrificador/lavador. - Procedo à lubrificação de veículos automóveis, a mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados, lava os respectivos veículos ou executa os serviços complementares inerentes e fornece carburantes



nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das mesmas.

Ajudante de motorista-distribuidor. - Acompanha o motorista, auxilia-o na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias.

### F - Trabalhadores da produção

Técnico salsicheiro. - ... responsável pela higiene, controlo, investigação, conservação e técnica de produção.

Encarregado. - Dirige o funcionamento dos serviços ou de uma secção dos mesmos, podendo desempenhar as tarefas da sua profissão.

Encarregado-adjunto. - Na dependência do encarregado de produção, coadjuva-o nas suas funções, podendo executar tarefas próprias da produção.

Preparador de produtos cárneos. - Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de salsicharia e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, presunto, chouriça e banha. Procede ao transporte de artigos para a estufa, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

Magarefe. - Abate animais, procedendo a operações de insensibilização e sangria, efectua as operações de esfolagem de animais e realiza as operações de limpeza e depilação, procede à abertura do animal, à sua evisceração e esquartejamento, utilizando utensílios e máquinas apropriados. Colabora em operações da desmancha de carcaças e de desossa e limpeza de peças de carne, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos, bem como no exercício das funções do preparador de produtos cárneos. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

Operador de transformação de carnes. - Procede às diferentes operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de salsicharia e de produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, presunto, chouriço, farinheiras e banha. Colabora em trabalhos complementares de abate, designadamente na marcação e classificação de carcaças inspeccionadas, bem como na desossa e limpeza de carnes. Procede à lavagem, pesagem, armazenamento e rotulagem.

### G - Apoios diversos

Cozinheiro principal. - Executa as funções mais qualificadas da categoria profissional de cozinheiro, podendo executar funções de chefia.

Empregado de refeitório. - Executa, nos diversos sectores do refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo,

nomeadamente a preparação, disposição e higienização das salas de refeições e lavagem de todos os utensílios de cozinha e refeitório, podendo ajudar no serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições ou confeccionar refeições simples em cantinas e refeitórios.

Contínuo. - Anuncia visitantes, faz recados, estampilha, endereça e entrega correspondência e procede a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiadora e duplicador, efectuar pagamentos e depósitos.

Porteiro/guarda. - Vigia e regista as entradas e saídas do pessoal e visitantes das instalações, mercadorias, veículos e materiais. Recebe correspondência, podendo fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, na ausência do lubrificador/lavador.

Telefonista. - Ocupa-se predominantemente das ligações telefónicas, da recepção e do correio.

Trabalhador de limpeza. - Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, podendo tratar do fardamento do pessoal, lavando-o, reparando-o e distribuindo-o, utilizando equipamento adequado.

### ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
I	Director-geral .....	1 652	1 693
II	Director de Serviços .....	1 380	1 415
III	Director-adjunto .....	1 103	1 130
IV	Assistente de direcção.....	769	788
	Chefe de serviços/departamento .....		
V	Técnico salsicheiro .....	738	757
	Analista de sistemas/programador .....		
VI	Técnico de contabilidade .....	649	666
	Chefe de secção .....		
VII	Chefe de vendas .....	591	606
	Analista principal .....		
	Encarregado .....		
	Encarregado de armazém .....		
	Inspector de vendas .....		
	Técnico administrativo .....		
	Técnico de secretariado .....		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005
VIII	Analista .....	559	573
	Assistente administrativo .....		
	Caixa .....		
	Encarregado-adjunto .....		
	Fogueiro .....		
	Mecânico de automóveis .....		
	Motorista de pesados .....		
	Oficial electricista .....		
	Oficial metalúrgico .....		
Serralheiro .....			
IX	Cozinheiro principal .....	515	528
	Escriturário .....		
	Fiel de armazém .....		
	Magarefe .....		
	Motorista de ligeiros .....		
	Oficial de construção civil .....		
	Preparador de produtos cárneos .....		
	Promotor/prospector de vendas .....		
Vendedor .....			
X	Ajudante de fogueiro .....	477	489
	Ajudante de motorista/distribuidor .....		
	Cozinheiro .....		
	Ferramenteiro .....		
	Telefonista .....		
XI	Contínuo .....	433	446
	Demonstrador-repositor .....		
	Empregado de refeitório .....		
	Lubrificador/lavador .....		
	Operador de transformação de carnes.....		
	Porteiro/guarda .....		
Trabalhador de limpeza .....			
XII	Servente de armazém .....	410	421
	Servente ou trabalhador .....		
	Indiferenciado .....		
XIII	Estagiário/praticante do 2º. Ano .....	400	410
XIV	Estagiário/praticante do 1º. Ano .....	385	395

### ANEXO III

#### Equivalências

Categoria Profissional	Categoria anterior
Chefe de serviços/departamento	Chefe de serviços administrativos; chefe de escritório, chefe de divisão.
Analista de sistemas/programador	Analista de sistemas; programador.
Técnico de contabilidade.....	Guarda-livros.
Técnico de secretariado.....	Secretário(a) de direcção.
Técnico administrativo.....	Subchefe de secção; escriturário principal.
Assistente administrativo.....	Primeiro-escriturário.
Esriturário	Segundo-escriturário; terceiro - -escriturário.
Preparador de produtos cárneos	Desmanchador-salsicheiro.
Operador de transformação de carnes.	Salsicheiro.

Lisboa, 10 de Outubro de 2005.

Pela ANIC - Associação Nacional dos Industriais de Carnes:

David Teotónio, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro de secretariado.

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

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

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

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pela FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pela FEQUIMETAL- Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

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

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

António Luís Hipólito Santo, mandatário.

Pelo STVSIH - Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
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 Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005.

A Direcção Nacional:

Joaquim Pereira Pires - Francisco Martins Cavaco.

### Declaração

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

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCE/UGT.

Lisboa, 11 de Outubro de 2005.

Pelo Secretariado:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, foi extinto, integrando-se no CESP (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29 de 8 de Agosto de 2004).

5 de Agosto de 2005.

### Declaração

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

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

Lisboa, 5 de Agosto de 2005

Pelo Secretariado da Direcção Nacional:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FESTRU - 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;  
STTRUC - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 TUL - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005.

A Direcção Nacional,

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeira, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005.

A Direcção:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 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 Indústria Mineira.

Lisboa, 10 de Agosto de 2005.

Pelo Secretariado:

Delfim Tavares Mendes - João Silva.

Depositado em 20 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 233/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.  
 (Publicado no B.T.E., I Série, n.º 40, de 29/10/2005)



## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas . . . . .	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas . . . . .	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas . . . . .	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série . . . . .	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries . . . . .	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries . . . . .	€ 62,00	€ 31,36;
Completa . . . . .	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

## IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

## DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 6,64 (IVA incluído)