

16 DE NOVEMBRO DE 1992

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores, de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa-TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 3 de Agosto de 1992. - Pela Comissão Executiva do CN/
FESHOT, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Agosto de 1992.

Depositado em 18 de Setembro de 1992, a fl. 168 do livro n.º 6, com o n.º 420/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.
(Publicado no B.T.E., I série, n.º 36, de 29/9/92.)

CCT ENTRE A ARAC-ASSOC. DOS INDUSTRIAIS DE ALUGUER DE AUTOMÓVEIS SEM CONDUTOR E A FETESE-FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 -
- 2 -
- 3 -

4 - A presente tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

Categorias	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendizes (metalúrgicos e electricistas)	16	-
Paquete	16	-
Telefonista	16	-

Cláusula 5.ª

Período experimental

- 1 - O período experimental é, em princípio, de 60 dias.
- 2 - Esse período é reduzido a 30 dias se se tratar de contrato a termo por prazo superior a seis meses e para 15 dias se o contrato a termo não for superior a seis meses.
- 3 - Tratando-se de contrato a termo incerto cuja duração se preveja que não venha a ser superior a seis meses, o período experimental é reduzido também a 15 dias.

4 - O período experimental é alargado para seis meses para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e para 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

5 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 7.ª

Direito ao lugar - Preferência no preenchimento de vagas

1 -

2 - Aos trabalhadores admitidos a termo para efeitos de substituição, sempre que se verifiquem vagas na respectiva categoria, será dada preferência no seu preenchimento desde que, dentro dos critérios da empresa, reúnem os necessários requisitos.

Cláusula 7.ª

Contratos a termo

Poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, de harmonia com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 69-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 7.ª-A

Trabalho em regime de tarefa

Exclusivamente para serviços de motorista de turismo, movimentos extraordinários e acréscimos pontuais de preparação de veículos, pode a entidade empregadora recorrer ao trabalho em regime de tarefa.

Cláusula 7.ª-B

Comissão de serviço

1 - Pode ser exercido em regime de comissão de serviço os cargos de administração, bem como as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos e a qualquer outro cujo interesse se fundamente numa especial relação de confiança.

2 - Excluem-se os cargos de chefia directa e todos os outros cargos hierárquicos que não envolvem coordenação de outras chefias. Exceptuam-se o dirigente máximo do estabelecimento com um número de trabalhadores não superior a 20, desde que, neste caso, envolva capacidade de gestão e chefia directamente dependente da administração.

3 - Têm preferência no exercício do cargo em comissão de serviço os trabalhadores já vinculados à entidade empregadora.

4 - O acordo relativo ao exercício de cargo em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes. Na falta de redacção a escrito, considera-se que o cargo ou a função são exercidos com carácter permanente.

5 - As partes podem a todo o tempo fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço. Consoante este tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos está sujeito à cessação a um aviso prévio de 30 ou de 60 dias.

6 - a) No regime de comissão de serviço, quando estas estiverem previstas no CCT, ou ainda à que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para a comissão de serviço, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste as partes tivessem fixado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão de empregador que põe termo à comissão de serviço;

c) A uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea b) e na parte final da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

7 - O tempo de serviço prestado em comissão de serviço conta para todos os efeitos, como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

Cláusula 8.ª

Quadros de pessoal

1 - Todas as empresas filiadas na ARAC são obrigadas a enviar às autoridades a seguir referidas e dentro dos prazos fixados os mapas de pessoal ao seu serviço, devidamente preenchidos, conforme os modelos legais, de harmonia com o Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

2 - O original e uma cópia do mapa I serão enviados, de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior:

a) Em relação a trabalhadores de estabelecimentos situados no continente, às delegações ou subdelegações da Inspecção-Geral do Trabalho da área de qualquer desses estabelecimentos;

b) Em relação a trabalhadores de estabelecimentos situados nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às inspecções regionais do trabalho da área de qualquer desses estabelecimentos.

3 - O original a que refere o número anterior será remetido ao Serviço de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos estatísticos.

4 - Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 1 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos outorgantes deste CCT.

5 - À data de envio dos mapas de pessoal, as entidades patronais afixarão no local de trabalho e por forma bem visível, durante 45 dias, cópia dos mesmos mapas de pessoal, rectificações e substituições, para eventuais reclamações pelos trabalhadores, que serão mantidos em arquivo durante um ano.

6 - No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas

7 - no caso de actividades sazonais ou de início de actividade, será apenas enviado o mapa do modelo II até ao fim do mês seguinte ao 1.º mês completo de laboração, com dados relativos a este, ou, não havendo nenhum mês completo de laboração, até fim do mês seguinte ao da cessação da actividade sazonal, com dados relativos ao mês em que o período de laboração tenha sido mais longo.

8 - O Ministério do Emprego e da Segurança Social ou, nas Regiões Autónomas, o Secretário Regional do Trabalho poderão prolongar os prazos fixados neste artigo sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho será de quarenta e quatro horas, distribuídas por cinco dias e meio; a partir de 1 de Janeiro de 1992 passará a quarenta e três horas.

2 - Exceptuam-se os empregados de escritório, cujo período normal de trabalho é de quarenta horas distribuídas por cinco dias.

3 - Estes horários não prejudicam horários inferiores já praticados.

4 - O período de intervalo para refeição será de uma a duas horas, excepto para os que trabalham nos aeroportos ou locais similares (estações de caminho de ferro, cais), em que poderá ir até ao limite de cinco horas, não podendo em caso algum ultrapassar as cinco horas estipuladas.

5 - Pela aceitação e exercício do regime enunciado no número anterior, o trabalhador terá direito a um subsídio mensal de 12% ou 14%, conforme esse seu intervalo for de quatro ou cinco horas.

6 - Todos os trabalhadores têm um período nunca inferior a dez horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

7 - Podem ser admitidos empregados para prestar serviço exclusivamente em fim-de-semana ou em dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores. Para estes, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

Cláusula 18.ª

Horários rotativos e horários especiais

1 - Nos aeroportos e noutros locais onde isso se justifique, as empresas organizarão horários rotativos ou

especiais, os quais, sendo desiguais ao período mínimo de trabalho, cobrirão o período de tempo necessário à actividade.

2 - Fica, no entanto, assegurado a todo o trabalhador que, no período máximo de 45 dias, terá um descanso em fim-de-semana (sábado e domingo), salvo acordo em contrário entre as partes interessadas.

3 - A fim de ocorrer à sazonalidade desta actividade e permitir que os empregados possam completar a sua formação académica, poderão ser celebrados contratos a termo, a tempo parcial e em fins-de-semana, com um mínimo de três horas diárias.

4 - Se tais horários forem de interesse e iniciativa da empresa, terão um acréscimo de 25%, quando cubram período nocturno.

Cláusula 18.ª-A

Horários por turnos

1 - Nos locais abertos nos sete dias da semana, o trabalho pode ser organizado por turnos.

2 - Os turnos não podem, porém, exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 - Os trabalhadores de cada turno deverão gozar, pelo menos, um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente do descanso a que tenham direito.

Cláusula 18.ª-B

Prestação de serviço em feriado

1 - Nos locais abertos durante sete dias na semana, a empresa comunicará aos respectivos trabalhadores, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, aqueles que terão de prestar serviço.

2 - As dispensas serão rotativas, de maneira a contemplar equitativamente todos os trabalhadores do respectivo local.

Cláusula 19.ª-C

Limites ao trabalho suplementar

- 1 -
 a) Duzentas horas de trabalho por ano;
 b)
 c)

2 -

3 -

4 -

3 - Os limites do n.º 1, alínea a) e b), e do n.º 4 serão ser ultrapassados, ocorrendo motivos anderosos, devidamente justificados. Neste caso deve a entidade empregadora comunicar tal situação à Inspeção Geral do Trabalho.

Cláusula 20.^a-A

Registo

1 - A entidade empregadora deve possuir um registo de trabalho suplementar, onde, antes e logo após o termo do trabalho suplementar, serão anotadas as horas de início e termo deste trabalho.

2 - Do registo constarão sempre o fundamento da prestação de trabalho suplementar e o período de descanso compensatório gozado pelo trabalhador.

3 - O visto do trabalhador é dispensado quando o registo é feito por meios computadorizados.

4 - Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do trabalho relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o semestre anterior.

Cláusula 28.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local habitual de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir consignados:

- a)
- b) Para deslocações superiores a cinco dias, a um subsídio de deslocação no montante de 1200\$ diários, quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 720\$, se a deslocação ocorrer no País mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e Porto, que não terão a auferir em deslocações dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto.
- c)
- d)

Cláusula 28.^a-A

Subsídio de refeição

As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os profissionais abrangidos por este CCTV, no montante de 300\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 32.^a

Direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 - Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, este direito só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 - Se a prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos previstos neste CCT.

5 - As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

6 - a) O trabalhador cujo contrato tenha duração inferior a um ano, ainda que seja a termo certo, tem direito a um período de férias correspondentes a dois dias e meio por cada mês completo de serviço prestado até 31 de Dezembro.

b) Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Dezembro, deverá gozar férias, segundo o critério da alínea anterior, nos meses de Outubro ou Novembro, se não chegar à a acordo noutra época; quando admitido posteriormente, gozará-as no 1.º trimestre do ano seguinte.

7 - O período anual de férias é de 22 dias úteis.

8 - Para o efeito, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 - Os contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

10 - As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que seja salvaguardado, no início, um período de 10 dias úteis consecutivos.

11 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Para cômputo da parte proporcional referida no parágrafo anterior consideram-se como mês completo quaisquer fracções a que correspondam, pelo menos, 10 dias úteis.

12 - No mínimo de 15 dias antes do início das férias ou do seu primeiro período, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

13 - O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a venha exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

14 - A transgressão ao disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

15 - A entidade patronal que intencionalmente não cumpra, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

16 - O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por infracções das normas reguladoras das relações trabalho.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

1 -

2 -

3 -

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados em dois anos anteriores.

5 - Salvo havendo prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas à dos cônjuges.

Cláusula 34.^a

Alteração ou interrupção das férias

1 -

2 -

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data do seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, nova marcação, sem estar sujeita a qualquer limitação temporal.

4 - Em caso de cessação de contrato sujeito a termo, a entidade empregadora poderá determinar que os dias de férias sejam antecipados para momento imediatamente anterior à data prévia para a cessação contratual.

Cláusula 37.^a

Férias e serviço militar

1 -

2 -

3 - No caso de regresso do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses

de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 -

Cláusula 62.^a-A

Causas da caducidade

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

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo VII do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 - Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo VII do mesmo decreto-lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

- É dispensada a redução do contrato escrito;
- O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do mesmo decreto-lei;
- A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

3 - Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do n.º 1, este fica sujeito ao regime constante do capítulo VII do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a-B

Cessação por acordo

1 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 - Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 63.ª

Justa causa de despedimento

1 - O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

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

Cláusula 64.ª

Processo

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data será remetida a comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e de nota de culpa.

ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 - O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 - A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 - A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 - Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 - A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 - Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 35.

Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 - A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

ANEXO II

Supervisor de vendas. - É o trabalhador que coordena e controla, dentro e fora da empresa, um ou mais prospectores de vendas ou vendedores que estejam sob a sua orientação e supervisão. Contacta e dirige reuniões com clientes ou outras entidades, cabendo-lhe incrementar as vendas da empresa.

Apresenta planos e objectivos de trabalho para os seus subordinados e faz prospecção de mercado.

Apresenta planos de publicidade.

Elabora e analisa relatórios ou estatísticas sobre os serviços da empresa ou estudos relacionados com a sua actividade, respondendo directamente perante o chefe de venda de zona ou perante o director comercial ou, caso não exista qualquer destes, perante o director-geral.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços	102 800\$00
	Director financeiro (controller)	
	Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro)	
	Director de operações (chefe de operações no País)	
II	Auditor	91 500\$00
	Chefe de zona	
	Chefe de manutenção de frota no País	
	Analista de informática	
	Chefe de departamento (serviço ou divisão)	
	Chefe de sector de aluguer a longo prazo	
	Adjunto do director financeiro (adjunto de controller)	
III	Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro	84 700\$00
	Chefe de vendas de zona	
	Adjunto de chefe de zona	
	Chefe de manutenção de frota de zona	
	Chefe de oficina	

Grupos	Categorias	Remunerações
IV	Adjunto de manutenção de frota de zona	82 100\$00
	Chefe de estação	
	Chefe de secção	
	Electricista-chefe	
	Metalúrgico-chefe (pintor/bate-chapas/mecânico)	
	Contabilista	
	Técnico de formação	
	Técnico de publicidade	
	Programador de informática	
V	Supervisor de vendas	78 700\$00
	Monitor	
	Prospector de vendas	
	Secretário(a) da direcção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Escriturário principal	
	Recepcionista principal	
	Programador mecanográfico	
	Electricista principal	
VI	Metalúrgico principal (pintor/bate-chapas/mecânico)	74 000\$00
	Caixa	
	Escriturário de 1.ª	
	Recepcionista de 1.ª	
	Operador de informática	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Operador mecanográfico	
	Perfurador-verificador/operador de posto de dados (mais de quatro anos)	
	Electricista de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Bate-chapas de 1.ª	
VII	Mecânico de 1.ª	67 300\$00
	Motorista de pesados	
	Fiel de armazém	
	Cobrador	
	Escriturário de 2.ª	
	Motorista de ligeiros	
	Preparador-transportador	
	Telefonista	
	Recepcionista de 2.ª	
	Perfurador-verificador/operador de posto de dados (menos de quatro anos)	
VIII	Entregador de ferramentas	57 400\$00
	Electricista de 2.ª	
	Pintor de 2.ª	
	Bate-chapas de 2.ª	
	Mecânico de 2.ª	
	Recepcionista estagiário	
	Contínuo maior de 21 anos	
	Praticante do 2.º ano	
	Lubrificador	57 400\$00
	Lavador	
	Trabalhador de limpeza	
	Preparador-transportador estagiário do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	

Grupos	Categorias	Remunerações
IX	Estagiário do 1.º ano	49 600\$00
	Ajudante de lubrificador	
	Contínuo menor de 21 anos	
	Preparador-transportador estagiário do 1.º ano	
	Praticante do 1.º ano	
X	Paquete do 4.º ano	39 200\$00
	Aprendiz de electricista do 4.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano	
XI	Paquete do 3.º ano	35 400\$00
	Aprendiz de electricista do 3.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano	
XII	Paquete do 2.º ano	32 100\$00
	Aprendiz de electricista do 2.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano	
	Paquete do 1.º ano	
	Aprendiz de electricista do 1.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano	

Nota. - A presente tabela salarial não invalida a aplicação dos valores constantes do salário mínimo nacional, nos termos constantes da lei vigente.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1992.

Pela ARAC - Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor:

(Assinatura ilegível.)

Os Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços/Centro-Norte.

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro

Declaração

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

SITASE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1992. - Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Fevereiro de 1992

Depositado em 21 de Fevereiro de 1992, a fl. 108 do livro n.º 6, com o n.º 58/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 9, de 8/3/92.)

Preço deste número: 228\$00

"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"	ASSINATURAS				"O Preço dos anúncios é de 100\$00 a linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"
	Completa	(Ano)	(Semanal)	(Semanal)	
	1ª Série	6 600\$00	3 300\$00	1 100\$00	
	2ª Série	2 200\$00	1 100\$00	1 100\$00	
	3ª Série	2 200\$00	1 100\$00	1 100\$00	
	4ª Série	2 200\$00	1 100\$00	1 100\$00	
	Duas Séries	4 400\$00	2 200\$00	2 200\$00	
	Três Séries	6 600\$00	3 300\$00	3 300\$00	

Números e Suplementos - Preço por página 6\$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 277/90, de 31 de Dezembro)

Execução gráfica "Jornal Oficial"