

Boletim do Trabalho e Emprego

6

1.^a SÉRIE

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

Preço 75\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 56	N.º 6	P. 143-172	15-2-1989
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes.....	144
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul	144
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros	145
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.....	145
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Sociedade Abastecedora de Aeronaves, L. ^{da} , e outras e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	146

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.....	146
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras...	164
— CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras	168
— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos — Alteração salarial e outras	170
— CCT entre a APAMM — Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o SOEMMM — Sind. dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante e outros — Rectificação	172

Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Sociedade Abastecedora de Aeronaves, L.^{da}, e outras e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do ACT em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1988.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todos os trabalhadores não filiados nos sindicatos representados pelas federações outorgantes ao serviço das empresas signatárias da convenção.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que se dediquem à actividade de panificação e estejam filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no momento do depósito do presente CCT, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da panificação não filiados nos organismos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Este CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

4 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do primeiro dia do mês de Janeiro seguinte.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT poderá ser feita decorridos, respectivamente, vinte ou dez meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate da revisão do seu clausulado ou das tabelas salariais.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadros de pessoal e acesso

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter as habilitações escolares mínimas exigidas.

2 — A admissão de panificadores é condicionada à existência nos estabelecimentos para que sejam contratados de, pelo menos, um amassador ou um forneiro.

3 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e juridicamente, obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e à categoria já adquiridas.

4 — No acto da admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, aos trabalhadores da categoria e do salário que lhe são atribuídos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período fixado na lei.

2 — O período experimental para as categorias de encarregado, forneiro e amassador, devido à sua complexidade técnica e grau de responsabilidade, será de 60 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro entende-se sempre feita a prazo certo, devendo tal circunstância e o respectivo prazo constar de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso do efectivo ao serviço ou quinze dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 7.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá a retribuição correspondente à categoria do substituído.

2 — Excedendo a substituição a duração de 90 dias seguidos ou 120 interpolados no decurso de um ano ci-

vil, o substituto terá direito a promoção à categoria profissional e inerente retribuição do substituído, mesmo após este retomar a prestação de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de substituições decorrentes da prestação de serviço militar obrigatório ou de doença prolongada não superior a 180 dias.

Cláusula 8.^a

Trabalho eventual — Definição e normas especiais do trabalho eventual

1 — É considerado trabalho eventual o prestado com carácter accidental ou extraordinário que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — Só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, tal como nas vésperas de feriados, por ocasião de feiras, festas e romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, São João, Natal e Ano Novo.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — O período de aprendizagem será, no máximo, de dois anos, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

3 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de aprendizagem.

4 — O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestam serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

5 — Na admissão e aprendizagem dos trabalhadores do sector de apoio e manutenção rege o disposto no grupo I do anexo II.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — As categorias previstas são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo V.

3 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

4 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;

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

Cláusula 11.^a

Atribuição da categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 12.^a

Mudança de categoria

Qualquer mudança de categoria será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo, nos dez dias subsequentes à solicitação que lhe for apresentada pelo trabalhador a quem essa mudança respeite.

Cláusula 13.^a

Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um forneiro ou um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 200 kg de farinha;
- b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) e os panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 201 kg e 2000 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) e os panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — Só poderão existir caixeiros auxiliares e aprendizes em estabelecimentos onde prestem serviço caixeiros, nunca podendo, contudo, o número daqueles exceder o dobro do destes.

3 — As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de dez dias, de acordo com as condições de admissão e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 — Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de funções a que corresponda um aumento de carga de trabalho para cada categoria pode ser posta em execução sem audiência da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

5 — A cozedura média diária será calculada com base na informação sobre o consumo de farinha no ano anterior.

Cláusula 14.^a

Mapa do quadro de pessoal

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será efectuado nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará, preferencialmente e pela ordem indicada, os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeitos do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou de quem o represente.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;
- e) 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;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg;
- h) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior e na cláusula 17.^a considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, bem como o n.º 1 da cláusula 17.^a

Cláusula 17.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas neste CCT.

3 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, no horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

4 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação, bem como do transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

5 — Por outro lado, a entidade patronal obriga-se a avisar os trabalhadores a transferir com uma antece-

dência mínima de 30 dias, obrigando-se o trabalhador a pronunciar-se até quinze dias antes da transferência, sob pena de se considerar que aceita a transferência.

6 — Se a transferência se processar sem audição dos trabalhadores, estes reservam durante seis meses o direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas neste CCT.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por transferência do local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 30 dias, seguidos ou interpolados, ao longo de um ano civil, não podendo ocorrer mais de duas transferências nesse período, salvo acordo escrito do trabalhador em contrário.

8 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- d) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;
- e) Não fumar nem mastigar *chiclet* no local de trabalho;
- f) Fornecer anualmente a cada trabalhador dois factos de trabalho.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que presta serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, as instruções do sindicato respectivo ou dos delegados sindicais;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade

patronal, nomeadamente, quanto a caixeiros e distribuidores, abastecer-se em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que preste serviço;

- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar nem mastigar *chiclet* no local de trabalho;
- h) Velar pela conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhe estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de fabrico.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, não devendo, para os sectores de fabrico, expedição e distribuição, o período normal de trabalho diário ser inferior a sete horas, de segunda-feira a sexta-feira e superior a dez horas aos sábados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora. Para os sectores de fabrico, expedição e distribuição esse intervalo poderá ser subdividido. Para o sector de vendas a interrupção poderá ser superior a duas horas.

3 — Aos sábados os estabelecimentos de venda encerram às 13 horas.

4 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

- a) Durante o período mínimo de quatro horas por dia, pelos profissionais da categoria de caixeiro cujo valor médio diário de vendas não seja superior a 16 000\$ (480 000\$ mensais).

§ único. Este valor será alterado anualmente de acordo com a taxa de variação do índice de preços no consumidor, sem habitação, no continente, publicado pelo INE;

- b) Pelos distribuidores;
- c) Pelo pessoal de limpeza (serventes);
- d) Pelos caixeiros auxiliares nos estabelecimentos onde existam caixeiros a tempo completo;
- e) Pelos profissionais do sector de apoio e manutenção.

5 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário nos sectores de expedição, distribuição e vendas.

Cláusula 21.^a

Horários especiais

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento dos estabelecimen-

tos de fabrico e ou venda em todos os dias de calendário e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho diário não poderá ser superior a sete horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas seguidas o período normal de trabalho semanal não deverá, em nenhuma delas, ser superior a 42 horas ou inferior a 35 horas, de molde que o período médio de trabalho semanal seja de 40 horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo IV.

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

Cláusula 22.^a

Regime de feriados e vésperas de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados por este CCT observar-se-á para o fabrico, expedição e distribuição o regime de horário estabelecido para os sábados, ainda que sujeito a remuneração suplementar relativamente ao período para além do horário habitual.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira, adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas.

4 — A retribuição do trabalho previsto nos n.ºs 2 e 3 fica sujeita ao regime estabelecido para o trabalho suplementar.

5 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores, designadamente em

ocasiões festivas ou em estâncias turísticas, balneares e termas ou em locais de peregrinação, será permitida a antecipação ou o prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na expedição, distribuição e vendas, fixados de mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Noção de trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 25.^a

Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste CCT.

Cláusula 26.^a

Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com escala aprovada, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa do horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes dos anexos III e IV, consoante se encontrem abrangidos pelo regime de horário normal ou especial, respectivamente, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar.

2 — A retribuição/hora de trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Vm o vencimento mensal para a respectiva categoria profissional e n o número de horas correspondente ao período de trabalho semanal (45 horas no regime de horário normal e 40 horas no regime de horário especial).

3 — Na retribuição das horas suplementares, bem como no cálculo do valor do acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, tomar-se-á como base o valor da retribuição/hora, apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste CCT esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as situações existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou em tempo parcial pelos trabalhadores de vendas e de distribuição pode ser remunerada por percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo escrito, sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo correspondente a 100% da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, o subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluído o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, nos casos em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 — Os trabalhadores que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, bem como no tempo da suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorram.

5 — Em tudo o mais rege o disposto noutra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 31.^a

Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias úteis de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho suplementar prestado nos últimos quatro dias de cada mês, que poderá ser paga no mês seguinte.

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser efectuado através de cheque ou transferência bancária.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal na indústria de panificação é o domingo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

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

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a 30 dias seguidos de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 34.^a

3 — 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 subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

5 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 35.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não poder ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, na qual será incluído o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ele tenha direito, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 34.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 36.^a

Escolha ou marcação da época de férias

1 — A escolha da época de férias compete aos trabalhadores, que, em colaboração com a entidade patronal, deverão efectuar-lhe respeitando a boa continuidade do serviço da empresa em que trabalhem, bem como o normal abastecimento público.

2 — Nos termos do n.º 1, será elaborado um mapa de férias, que deverá ser aprovado até ao dia 1 de Março de cada ano civil em assembleia de trabalhadores para esse efeito convocada pela comissão sindical da empresa, pelo delegado sindical ou pelo sindicato respectivo.

3 — Do mapa de férias referido no número anterior constarão os nomes dos trabalhadores com direito a férias, os respectivos números de sócio do sindicato e as datas de início e termo das férias, devendo ser entregues uma cópia à entidade patronal, para ratificação, e outra ao sindicato respectivo.

4 — Nos casos em que não se tenha verificado o procedimento referido nos números anteriores, a marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

7 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e deverá ser comunicada, por escrito, e assinada pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o estabelecido no n.º 3 da cláusula 39.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT e na lei, o tra-

balhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Conceito de falta

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

2 — No caso de ausência durante o período inferior 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.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias;
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a dois dias;
- 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, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e para preparação de exames;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este CCT, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o

cumprimento do mandato, que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 43.^a, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a correspondente subsídio da Segurança Social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 43.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias seguidos ou seis interpolados, no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — 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 da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 48.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por mútuo acordo

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5 — Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 49.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

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

Cláusula 50.^a

Cessaçã do contrato por despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culpos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores e ou 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 seu cargo ou posto de trabalho;
- 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 atinja, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das 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 patro-

- nal 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 executórios;
 - l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, de delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro (protecção contra despedimentos de representantes de trabalhadores).

Cláusula 51.^a

Ausência de justa causa

Nos termos da lei:

- 1) A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;
- 2) Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato por rescisão do trabalhador

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

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

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

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

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição da laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres, trabalho de menores e de trabalhadores-estudantes

Cláusula 55.^a

Trabalho de mulheres — Princípio geral

São garantidas às mulheres trabalhadoras, em identidade de tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 56.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente na licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - 1) 60 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
 - 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O disposto no número anterior não pode contrariar condições mais favoráveis estabelecidas na lei.

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste CCT.

Cláusula 58.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) Execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nestas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar dez dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 60.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste CCT e da lei.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão ainda asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;

- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de três dias úteis após a recepção de nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de três testemunhas por cada facto ou acusação;

4 — A sanção de despedimento sem precedência de processo disciplinar, 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.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

6 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições de segurança social devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4 — 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.

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 63.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, numa ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 64.^a

Comissão paritária

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.^a deste CCT, será constituída, a requerimento de qualquer interessado, dirigido à respectiva delegação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, com conhecimento à outra parte, uma comissão paritária, com a composição, atribuição e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 65.^a

Composição

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação da ACIP e dois em representação das associações sindicais.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da ACIP e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no n.º 1 desta cláusula, poderão participar na comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte nas reuniões, sem direito a voto, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de quinze dias contados da data de recepção pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social do requerimento previsto na cláusula anterior.

Cláusula 66.^a

Atribuições

À comissão paritária competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação, dentro do sector, de trabalhadores da panificação;

- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores, cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição da rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço;
- c) Verificar e decidir sobre as dúvidas suscitadas na interpretação deste CCT.

Cláusula 67.^a

Deliberações

1 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 240\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição, que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O subsídio de refeição integra e substitui os antigos subsídios de refeição e pão de alimentação, deixando, em consequência, os trabalhadores abrangidos por este CCT de a este último terem direito.

5 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

6 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 69.^a

Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa pela entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento da recepção do respectivo pedido, por escrito, até à correspondente entrega ao trabalhador.

Cláusula 70.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As condições de trabalho fixadas por este CCT são consideradas simultaneamente pelas associações sindicais e pela ACIP como globalmente mais favoráveis que as anteriores.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como a diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, com excepção do pão de alimentação, que é integrado no subsídio de refeição a que se refere a cláusula 68.^a

Cláusula 71.^a

Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

O presente CCT substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho existentes até à data da sua publicação.

ANEXO I

Categorias profissionais

GRUPO I

Fabrico

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e produtos afins e a disciplina do pessoal de fabrico.

Amassador. — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro. — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enforamento, boa cozedura e desenforamento.

Panificador. — É o trabalhador a quem compete cortar, pesar, enrolar e tender a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras, com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador na mistura dos ingredientes e na amassadura, bem como com o forneiro na função de alimentar e assegurar o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins do pão, colaboração esta que se poderá estender às funções de enforamento e vigilância para assegurar uma boa cozedura e desenforamento.

Aspirante a panificador. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece nesta categoria pelo período de doze meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

Aprendiz. — É o trabalhador de idade nunca inferior a 16 anos que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste grupo.

GRUPO II

Expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição de pão, produtos afins e similares, bem como outros produtos alimentares para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuam encarregado de fabrico nem encarregado de expedição tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que nas grandes unidades de produção tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Distribuidor-motorizado. — É o trabalhador que distribui pão, produtos afins e similares, bem como outros produtos alimentares pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, sendo responsável pela recolha dos cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na distribuição.

Caixeiro. — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares e, bem assim, de quaisquer outros produtos alimentares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É ainda responsável pela afixação, em local bem visível, das tabelas de preços de venda de produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação em perfeito uso das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

Caixeiro de 1.ª — É o caixeiro cuja venda média diária é igual ou superior a 16 000\$ (480 000\$ mensais).

Caixeiro de 2.ª — É o caixeiro cuja venda média diária é inferior a 16 000\$ (480 000\$ mensais).

Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar). — É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o caixeiro-encarregado e ou o caixeiro no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui pão, produtos afins e similares, bem como outros produtos alimentares, pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel, sendo responsável pela recolha dos cestos, tabuleiros ou material utilizado na distribuição.

Expedidor (ajudante de expedição). — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Empacotador. — É o trabalhador com funções de proceder predominantemente à embalagem de produtos fabricados.

Servente. — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

Aprendiz (de expedição, de empacotador e de caixeiro). — É o trabalhador de idade nunca inferior a 16 anos que faz a sua aprendizagem nestas profissões.

GRUPO III

Apoio e manutenção

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de metal, plásticos e materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro (de limpos e ou de banco). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas. Trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a aparelhagem de controlo.

Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Oficial electricista. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos e azulejos e fazer rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal, etc. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Pré-oficial da construção civil. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuam cortes em peças pelo processo oxi-corte.

ANEXO II

Condições específicas do sector de apoio e manutenção

Admissão e carreira profissional

GRUPO I

Admissão e aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — O período de aprendizagem será no máximo de dois anos, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

3 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial.

4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão; é, porém, permitida a existência de um aprendiz desde que na respectiva profissão exista um oficial.

5 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

GRUPO II

Acesso

1 — O trabalhadores electricistas com idade não superior a 16 anos diplomados pelas escolas oficiais nos cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

2 — Os trabalhadores electricistas com idade não inferior a 16 anos diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo do Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os trabalhadores da construção civil e os metalúrgicos com idade não inferior a 16 anos diplomados em termos equiparados ou oficialmente equiparáveis aos referidos no n.º 1 para os trabalhadores electricistas terão, no mínimo e respectivamente, as categorias profissionais de pré-oficial do 2.º período ou de praticante do 2.º ano.

4 — Os trabalhadores da construção civil e os metalúrgicos com idade não inferior a 16 anos diplomados em termos equiparados ou oficialmente equiparáveis aos referidos no n.º 2 para os trabalhadores electricistas terão, no mínimo e respectivamente, as categorias de pré-oficial do 1.º período ou de praticante do 1.º ano.

5 — Os ajudantes de electricista serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria.

6 — Os pré-oficiais (electricistas e de construção civil) e os praticantes (metalúrgicos) serão promovidos automaticamente às categorias superiores respectivas ao fim de dois períodos de um ano de permanência naquelas categorias, salvo o disposto nos números anteriores.

7 — Os oficiais (construção civil e metalúrgicos) de 3.ª e de 2.ª serão promovidos, automática e respectivamente, a oficiais de 2.ª e de 1.ª ao fim de três anos de permanência naquelas categorias.

GRUPO III

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente as que desrespeitam as normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de profissional de categoria superior habilitado com a carteira profissional ou de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico, ainda que não pertencente aos quadros da empresa, mas por esta contratado como supervisor ou responsável técnico pela execução de qualquer trabalho da especialidade.

3 — Sempre que no exercício da profissão o electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

ANEXO III

Tabela salarial — Horário normal

(Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1989)

Sector de fabrico:

Encarregado de fabrico	38 900\$00
Amassador	36 300\$00
Forneiro	36 300\$00
Panificador	32 700\$00
Aspirante a panificador	30 000\$00
Aprendiz do 2.º ano	22 700\$00
Aprendiz do 1.º ano	22 500\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas:

Encarregado de expedição	37 100\$00
Caixeiro-encarregado	35 900\$00
Distribuidor motorizado (a)	33 500\$00
Caixeiro de 1.ª	31 000\$00
Caixeiro de 2.ª	30 600\$00
Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar)	30 400\$00
Distribuidor (a)	30 300\$00
Empacotador	30 200\$00
Ajudante de expedição (expedidor)	30 100\$00
Servente	30 000\$00
Aprendiz (de expedição de empacotador e de caixeiro) do 2.º ano ...	22 700\$00
Aprendiz (de expedição de empacotador e de caixeiro) do 1.º ano ...	22 500\$00

Sector de apoio e manutenção (electricista, construção civil e metalúrgico):

Oficial de 1.ª e oficial (EL) com mais de três anos	36 800\$00
Oficial de 2.ª e oficial (EL) com menos de três anos	34 500\$00
Oficial de 3.ª e pré-oficial (EL) do 2.º período	33 000\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período e (CC) do 2.º período	29 400\$00

Pré-oficial (CC) do 1.º período	24 700\$00
Praticante (MET) do 2.º ano e ajudante (EL) do 2.º período	24 700\$00
Praticante (MET) do 1.º ano e ajudante (EL) do 1.º período	22 800\$00
Aprendiz do 2.º ano	22 700\$00
Aprendiz do 1.º ano	22 500\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

ANEXO IV

Tabela salarial — Horário especial

(Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1989)

Sector de fabrico:

Encarregado de fabrico	49 000\$00
Amassador	46 000\$00
Forneiro	46 000\$00
Panificador	41 500\$00
Aspirante a panificador	37 700\$00
Aprendiz do 2.º ano	27 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	27 000\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas:

Encarregado de expedição	45 000\$00
Caixeiro-encarregado	43 500\$00
Distribuidor motorizado (a)	41 000\$00
Caixeiro de 1.ª	37 000\$00
Caixeiro de 2.ª	36 500\$00
Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar)	36 300\$00
Distribuidor (a)	36 200\$00
Empacotador	36 100\$00
Ajudante de expedição (expedidor)	36 000\$00
Servente	35 900\$00
Aprendiz (de expedição de empacotador e de caixeiro) do 2.º ano ...	27 500\$00
Aprendiz (de expedição de empacotador e de caixeiro) do 1.º ano ...	27 000\$00

Sector de apoio e manutenção (electricista, construção civil e metalúrgico):

Oficial de 1.ª e oficial (EL) com mais de três anos	44 700\$00
Oficial de 2.ª e oficial (EL) com menos de três anos	41 800\$00
Oficial de 3.ª e pré-oficial (EL) do 2.º período	39 900\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período e (CC) do 2.º período	35 500\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período	29 900\$00
Praticante (MET) do 2.º ano e ajudante (EL) do 2.º período	29 900\$00
Praticante (MET) do 1.º ano e ajudante (EL) do 1.º período	27 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	27 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	27 000\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

ANEXO V

Integração das profissões em níveis de qualificação

(De harmonia com o quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado.
Encarregado de fabrico.
Encarregado de expedição.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas.
Amassador.
Bate-chapas (chapeiro).
Carpinteiro.
Canalizador (picheleiro).
Forneiro.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.
Pedreiro ou trolha.
Pintor.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Oficial electricista.

5.4 — Outros:

Distribuidor-motorizado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de expedição.
Caixeiro de padaria.
Distribuidor.
Empacotador.
Servente.

6.2 — Produção:

Ajudante electricista.
Panificador.
Pré-oficial.

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz.
Praticantes.

Coimbra, 26 de Janeiro de 1989.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

Abílio Marques Henriques.
Manuel Simões Dias Quintaneiro.
Valdemar Pedro Carvalho.
Joaquim Augusto Gonçalves.

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Aveiro;

Custódio Gonçalves Pereira.

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

Custódio Gonçalves Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Custódio Gonçalves Pereira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Custódio Gonçalves Pereira.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1988. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1988. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais.*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 8 de Fevereiro de 1989, a fl. 92 do livro n.º 5, com o n.º 36/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

.....
2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1988 e vigorarão por um período efectivo de doze meses.
.....

Cláusula 18.^a-A

Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

.....
5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, terão direito a um abono mensal no valor de 1285\$.
.....

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 1285\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.
.....

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

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

a):

Pequeno-almoço — 187\$50;
Diária completa — 2675\$;
Almoço ou jantar — 800\$;
Dormida com pequeno-almoço — 1550\$;
Ceia — 430\$.

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 200\$ por dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

Cláusula 99.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados no prazo de 90 dias a contar da publicação do CCT no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

ANEXO II

Categorias profissionais e grupos de remunerações

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	48 300\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição	43 100\$00
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	
III	Motorista de pesados	41 400\$00
IV	Caixeiro de praça	38 750\$00
	Caixeiro-viajante	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Fogoeiro	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista	
	Serralheiro civil de 1. ^a	35 300\$00
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
V	Ajudante de motorista/distribuidor	35 300\$00
	Apontador	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Pedreiro	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 2. ^a	33 650\$00
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
VI	Telefonista de 1. ^a	33 650\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Caixeiro de 3. ^a	31 100\$00
	Matador-manipulador	
	Mecânico automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o período ..	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Empregado de refeitório	
	Telefonista de 2. ^a	31 170\$00
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	
VIII	Ajudante de fogoeiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro civil	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	
	Pré-oficial electricista do 1. ^o período ..	30 520\$00
	Servente de pedreiro	
	Trabalhador da apanha	
	Guarda	28 160\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	
	Praticante (carnes)	
	Servente de limpeza	28 160\$00
X	Praticante de caixeiro	
	Praticante de metalúrgico	

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1989.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

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

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

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

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

Pelo Conselho Nacional, *Amável Alves*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1989. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicatos dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, *Graciete Brito.*

Declaração

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

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

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1989. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 8 de Fevereiro de 1989, a fl. 92 do livro n.º 5 com o n.º 37/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Fed. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas maioritariamente ou minoritariamente farmacêuticas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e as empresas do continente inscritas na 1.^a e 3.^a divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 650\$.

Cláusula 3.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de 3100\$ por dia para despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às regiões autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito, entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a um dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos, quando a viagem haja tido uma duração global superior a 90 dias seguidos.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de 170\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 170\$.

Cláusula 5.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2200\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 6.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 1988.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas terá reflexos em quaisquer institutos ou cláusulas de expressão pecuniária.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO IV

Remunerações mínimas — Critério diferenciador das tabelas

1 — As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior as empresas serão enquadradas

nos grupos A, B e C, de acordo com os seguintes critérios:

Empresas produtoras:

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 2800 contos por ano.

Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 109 100 contos e inferior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 1700 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 2800 contos por ano.

Grupo C:

- a) Empresas com facturação anual global inferior a 109 100 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 109 100 contos e inferior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 1700 contos por ano.

Empresas armazenistas:

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 10 600 contos por ano.

Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 109 100 contos e inferior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 7100 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 10 600 contos por ano;

Grupo C:

- a) Empresas com facturação anual global inferior a 109 100 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 109 100 contos e inferior a 324 900 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 7100 contos por ano.

Empresas importadoras:

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 324 900 contos.

Grupo B — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 109 100 contos e inferior a 324 900 contos.

Grupo C — Empresas com valor de facturação anual global inferior a 109 100 contos;

3 — O valor anual de facturação será o resultado do volume global de vendas respeitante a todos os sectores da empresa.

4 — O valor de facturação anual global será determinado pela média dos valores de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

5 — O quociente volume de vendas/número de trabalhadores será determinado através do valor global de facturação do último ano e do número total de trabalhadores da empresa na última semana desse ano.

6 — Os critérios de enquadramento das empresas e as tabelas salariais produzirão efeitos simultaneamente.

7 — Por força da aplicação do número anterior, nenhuma empresa pode baixar do grupo em que anteriormente se encontrava inserida.

8 — Nos casos de empresas com menos de três anos de actividade, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado. Tratando-se do primeiro ano de actividade, aplicar-se-á a tabela C até determinação da facturação anual.

9 — Por acordo entre entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

Tabelas de remunerações mínimas

Grupos	A	B	C
I	83 500\$00	73 800\$00	68 100\$00
II	72 100\$00	67 600\$00	61 600\$00
III	63 900\$00	59 500\$00	53 300\$00
IV	61 800\$00	56 200\$00	51 200\$00
V	55 500\$00	50 000\$00	45 100\$00
VI	49 400\$00	45 000\$00	41 000\$00
VII	44 400\$00	40 100\$00	34 900\$00
VIII	40 300\$00	35 400\$00	31 100\$00
IX	36 100\$00	31 800\$00	30 500\$00
X	34 000\$00	30 700\$00	30 200\$00
XI	31 900\$00	(1) 29 900\$00	(1) 29 900\$00
XII	(2) 29 900\$00	(2) 29 500\$00	(2) 29 500\$00
XIII	(3) 26 800\$00	(3) 22 700\$00	(3) 20 700\$00
XIV	(3) 25 100\$00	(3) 21 200\$00	(3)
XV	(3) 24 200\$00	(3)	(3)
XVI	(3) 22 900\$00	(3)	(3)

(1) A partir de 1 de Janeiro de 1989 o salário é de 30 100\$00.

(2) A partir de 1 de Janeiro de 1989 o salário é de 30 000\$00.

(3) Valores a corrigir ou a aplicar de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, 6 de Janeiro de 1989.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1989. — Pela FETICEQ, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1989. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 2 de Fevereiro de 1989, a fl. 91 do livro n.º 5, com o n.º 34/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção abrange, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais signatárias e as empresas outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, em regime de contrato de trabalho e representados pelo Sindicato dos Músicos.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 —

2 —

3 —

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a contar de 1 de Agosto de 1988.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.ª

Duração de trabalho

1 —

2 — Para o cômputo do período de trabalho referido no número anterior contar-se-á também a duração dos ensaios e dos intervalos de descanso prestados nos n.ºs 3 a 7 da cláusula 10.ª

Cláusula 10.^a

Intervalos de descanso

- 1 —
- 2 — Os intervalos de descanso durante os espectáculos coincidirão com os intervalos dos mesmos.
- 3 — Os ensaios não poderão ter duração superior a quatro horas, salvo os ensaios gerais, e o trabalhador tem direito, no decurso dos mesmos, aos seguintes períodos de descanso:
 - Ensaio de duas horas — intervalo de quinze minutos;
 - Ensaio de duas horas e meia — intervalos de vinte minutos;
 - Ensaio de três horas — intervalos de vinte e cinco minutos;
 - Ensaio de quatro horas — dois intervalos de vinte minutos cada um.
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — Quando o período normal de trabalho se prolongue para além das vinte e quatro horas, os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, excepto em espectáculos de teatro musicado, de revista e de circo.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 39.^a

Definição de retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 — Para cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 43.^a

Ajudas de custo

- 1 —
- 2 — Quando em digressão artística, a entidade patronal pagará ao trabalhador o complemento diário mínimo de 1650\$.
- 3 — Se o espectáculo se realizar num raio de 50 km da localidade referida no n.º 1, os trabalhadores,

quando isso se justifique pela natureza do serviço, de acordo com prévia determinação da entidade patronal, apenas terão direito a:

Almoço — 500\$.
Jantar — 500\$.
Dormida — 750\$.

- 4 —

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Música de variedades

Tipo de estabelecimento	Categoria profissional	Vencimento mensal
Casinos e hotéis de 5 estrelas, estalagens de 5 estrelas, albergarias, estabelecimentos de luxo, clubes de 1. ^a classe e estabelecimentos de dança de 1. ^a classe.	Chefe de orquestra.....	73 950\$00
	Chefe de grupo ou conjunto	68 350\$00
	Instrumentista solista	62 750\$00
	Instrumentista	59 150\$00
Hotéis de 4 estrelas, hotéis/apartamentos de 4 estrelas, clubes de 2. ^a classe, estabelecimentos de 1. ^a classe e estabelecimentos de dança de 2. ^a classe.	Chefe de orquestra.....	62 750\$00
	Chefe de grupo ou conjunto	57 500\$00
	Instrumentista solista ...	53 550\$00
	Instrumentista	49 950\$00
Hotéis de 3, 2 e 1 estrela, estalagens de 4 estrelas, hotéis/apartamentos de 3 e 2 estrelas e estabelecimentos de 2. ^a e de 3. ^a classes.	Chefe de orquestra.....	55 550\$00
	Chefe de grupo ou conjunto	49 950\$00
	Instrumentista solista	46 350\$00
	Instrumentista	42 750\$00
Restaurantes típicos de 1. ^a , de 2. ^a e de 3. ^a classes.	Chefe de orquestra.....	55 550\$00
	Chefe de grupo ou conjunto	49 950\$00
	Instrumentista solista ...	46 350\$00
	Instrumentista	42 750\$00

Música de teatro

Tipo de estabelecimento	Categoria profissional	Vencimento mensal
Teatros	Chefe de orquestra.....	55 550\$00
	Chefe de grupo/conjunto	49 950\$00
	Instrumentista solista ...	44 350\$00
	Instrumentista	40 750\$00
	Instrumentista de fados	40 750\$00
	Vocalista	40 750\$00
	Vocalista de fados	40 750\$00

Música de circo

Tipo de estabelecimento	Categoria profissional	Vencimento mensal
Circos	Chefe de orquestra.....	37 150\$00
	Chefe de grupo/conjunto	33 550\$00
	Instrumentista solista ...	29 900\$00
	Instrumentista	29 600\$00
	Instrumentista de fados.	29 600\$00
	Vocalista	29 600\$00
	Vocalista de fados	29 600\$00

Música ligeira/dança

Tipo de estabelecimento	Categoria profissional	Vencimento mensal
Casinos e hotéis de 5 estrelas, estalagens de 5 estrelas, albergarias, estabelecimentos de luxo, clubes de 1.ª classe e estabelecimentos de dança de 1.ª classe.	Chefe de orquestra.....	57 500\$00
	Chefe de grupo/conjunto	53 550\$00
	Instrumentista solista....	49 950\$00
	Instrumentista	46 350\$00
	Instrumentista de fados	46 350\$00
	Vocalista	46 350\$00
Hotéis de 4 estrelas, hotéis/apartamentos de 4 estrelas, clubes de 2.ª classe, estabelecimentos de 1.ª classe e estabelecimentos de dança de 2.ª classe.	Chefe de orquestra.....	51 950\$00
	Chefe de grupo/conjunto	46 350\$00
	Instrumentista solista....	42 750\$00
	Instrumentista	38 800\$00
	Instrumentista de fados.	38 800\$00
	Vocalista	38 800\$00
Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas hotéis/apartamentos de 3 e 2 estrelas, estalagem de 4 estrelas e estabelecimentos de 3.ª classe.	Chefe de orquestra.....	48 300\$00
	Chefe de grupo/conjunto	42 750\$00
	Instrumentista solista....	38 800\$00
	Instrumentista	35 300\$00
	Instrumentista de fados	35 300\$00
	Vocalista	35 300\$00
Restaurantes típicos de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª classes.	Chefe de orquestra.....	48 300\$00
	Chefe de grupo/conjunto	42 750\$00
	Instrumentista solista....	38 800\$00
	Instrumentista	35 300\$00
	Instrumentista de fados	35 300\$00
	Vocalista	35 300\$00

Lisboa, 27 de Julho de 1988.

Pelo Sindicato dos Músicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal:

José Fernando Nunes Barata

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

José Fernando Nunes Barata.

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Fevereiro de 1989, a fl. 91 do livro n.º 5, com o n.º 35/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a APAMM — Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o SOEMMM — Sind. dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante e outros — Rectificação

Por ter ocorrido lapso na publicação da convenção em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1989, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 22, no anexo II — Tabelas salariais, onde se lê «[...] Tabela II — De 10 de Dezembro de 1988 a 28 de Fevereiro de 1989 [...]» deve ler-se: «[...] De 1 de Dezembro de 1988 a 28 de Fevereiro de 1989[...].»