

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 40

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 101\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 40	P. 1869-1884	29 - OUTUBRO - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio) .....	1871
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) .....	1871

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) — Alteração salarial e outras .....	1872
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETTA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio) — Alteração salarial e outras .....	1872
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras .....	1873
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação .....	1883
— CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação ....	1883



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

---

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

---

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1994.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na as-

sociação patronal outorgante da convenção, exerçam sua actividade (confeitaria e conservação de fruta) no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1994.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam sua actividade (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta) nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu e aos trabalhadores ao seu ser-

viço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço que nos distritos de Coimbra, Guarda e Viseu desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria, já abrangidas pela PE do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1994.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e alteração

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1994.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Benefício de refeição

- 1 — .....
- 2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 215\$ a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

- 1 — .....
- 2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de 1200\$ mensais.

## ANEXO I

### Retribuições mínimas mensais

#### Tabela salarial

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sector de fabrico:</b>		
Mestre .....	86 400\$00	77 700\$00
Técnico de higiene e qualidade ...	81 800\$00	73 000\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	78 100\$00	68 300\$00
Controlador de qualidade .....	74 200\$00	64 400\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	70 900\$00	60 700\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	63 100\$00	57 800\$00
Auxiliar de fabrico .....	55 400\$00	54 100\$00
Aspirante .....	51 100\$00	51 100\$00
Aspirante menor de 18 anos .....	38 200\$00	38 200\$00
<b>Serviços complementares de fabrico:</b>		
Encarregado(a) .....	60 600\$00	58 600\$00
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	57 400\$00	55 700\$00
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	55 400\$00	53 600\$00
Auxiliar de serviços complementares	53 300\$00	53 300\$00
Aprendiz .....	51 100\$00	51 100\$00
Aprendiz menor de 18 anos .....	38 200\$00	38 200\$00

Lisboa, 12 de Outubro de 1994.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 17 de Outubro de 1994.

Depositado em 18 de Outubro de 1994, a fl. 90 do livro n.º 7, com o n.º 305/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura Alimentação e Florestas (apoio) — Alteração salarial e outras**

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

- 1 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de recebimentos ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de 2200\$.

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

- 1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.
- 2 — A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 215\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

### ANEXO III

#### Retribuições mínimas mensais

##### Tabela salarial

Níveis	Tabela
I .....	87 950\$00
II .....	83 850\$00
III .....	80 700\$00
IV .....	77 350\$00
V .....	75 250\$00
VI .....	73 450\$00
VII .....	70 450\$00
VIII .....	65 900\$00
IX .....	64 050\$00
X .....	62 900\$00
XI .....	59 400\$00
XII .....	59 300\$00
XIII .....	52 200\$00
XIV .....	52 100\$00
XV .....	41 100\$00
XVI .....	39 400\$00
XVII .....	39 200\$00

#### Tabela de salários para profissionais de engenharia

Níveis	Tabela
I-A .....	94 300\$00
I-B .....	101 550\$00
II .....	115 500\$00
III .....	134 250\$00
IV .....	159 100\$00
V .....	180 450\$00
VI .....	205 300\$00

Nota. — É eliminada a tabela B.

Lisboa, 12 de Outubro de 1994.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 17 de Outubro de 1994.

Depositado em 18 de Outubro de 1994, a fl. 90 do livro n.º 7, com o n.º 304/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras

### Artigo 1.º

#### Artigo de revisão

No CCT da hotelaria e similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1986, 43, de 22 de Novembro de 1987, 46, de 14 de Dezembro de 1988, 46, de 14 de Dezembro de 1989, 26, de 15 de Julho de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, e 35, de 22 de Setembro de 1993, são introduzidas as seguintes alterações:

### Cláusula 4.ª

#### Vigência e duração do contrato

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor a 1 de Junho de 1994 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 5.ª

#### Condições de admissão — Princípio geral

1 — .....

a) .....

b) .....

c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, comprovada nos termos da legislação em vigor.

2 — Em admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que lhes tenham prestado serviço na qualidade de contrato a termo na função respectiva.

3 — .....

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Período de experiência

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — .....

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 75 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos a termo presume-se a inexistência do período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse os limites impostos na lei.

## Artigo 9.º

### Contratos a termo

Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos do Decreto-Lei n.º 59/93, de 3 de Março, e do Decreto-Lei n.º 60/93, de 3 de Março.

2 — .....

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, período e prazo constantes do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro, e da Portaria n.º 46/94, de 17 de Janeiro.

2 — .....

3 — .....

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Poder disciplinar

1 — .....

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

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Obrigatoriedade do processo disciplinar

O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repressão simples.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 31.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — 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.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Limites às sanções referidas nos artigos anteriores

A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas no n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup> podem ser agravadas pela respectiva publicação dentro da empresa ou pela comunicação ao organismo sindical a que o trabalhador pertence.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Exercício da acção disciplinar

1 — 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.

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

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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 não devesse obediência, nos termos da alínea g) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou na data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>, ou o despedir com ou sem justa causa, deve comunicar o facto, fundamentando-o, às entidades de administração e fiscalização do trabalho no prazo de oito dias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com a alteração constante do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais

A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> indemnizará o trabalhador nos termos da cláusula anterior, sendo os mínimos fixados no n.º 3 elevados para o dobro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

[...]

(Eliminar.)

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

[...]

(Eliminar.)

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

[...]

(Eliminar.)

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Para os trabalhadores rodoviários, electricistas, metalúrgicos, da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos, nove horas diárias e quarenta e quatro semanais;
- d) Para os restantes profissionais:

Quarenta e quatro horas semanais em cinco dias; ou

Quarenta e quatro horas semanais em cinco dias e meio; ou

Quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito dos trabalhadores.

2 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, serviços técnicos e manutenção, serviços complementares, de apoio ou especiais.

2 — É ainda permitida a admissão em regime de tempo parcial:

- a) A trabalhadores reformados do sector de hotelaria e similares, com um horário mínimo de quatro horas e máximo de seis horas diárias;
- b) De um trabalhador por cada secção e sem limite ao número de trabalhadores nos estabelecimentos nocturnos que iniciem a sua laboração depois das 20 horas, desde que o horário semanal não seja inferior a vinte e duas horas semanais.

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — .....

2 — .....

3 — *(Eliminar.)*

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) .....

b) .....

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permita fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e oitenta horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia das autoridades da administração e fiscalização do trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso a entidade patronal não lhe faculte a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — .....

2 — .....

3 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no seu conjunto 10 ou menos trabalhadores, o acréscimo será de 25 %.

4 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-á o respectivo acréscimo.

5 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

6 — .....

7 — .....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários de trabalho

1 — Os mapas de horários de trabalho serão comunicados ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação do trabalho suplementar.

2 — .....

3 — .....

4 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste contrato e na lei, por qual-



quer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — São incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária de base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

3 — Na retribuição das férias é incluído o suplemento a que se refere a cláusula 51.<sup>a</sup>, desde que tenha carácter regular e permanente.

4 — Além da retribuição mencionada no n.º 1, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

5 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6 — A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantamente.

7 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano

anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — 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 intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

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

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal, dia feriado, sábado ou domingo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a 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.

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

3 — 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador go-

zará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### 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 gozado, conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

##### Violação do direito a férias e exercício de outra actividade durante as férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador 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.

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

3 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

- 1 — .....
- 2 — .....
  - a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....
  - g) .....
  - h) .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

- 1 — .....
- 2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Abono para faltas

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para 3675\$.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para 3675\$.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor), passando os valores para:*
  - Chefe de mesa — 6500\$;
  - Chefe de *barmen* — 6500\$;
  - Chefe de cozinha — 6500\$;
  - Primeiro-pasteleiro — 5700\$;
  - Primeiro-cozinheiro — 5700\$;
  - Empregado de mesa e bar — 5700\$;
  - Outros profissionais — 5200\$.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho especiais

- 1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:
  - a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
  - b) Ser dispensada da comparência ao trabalho durante os ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês; só quando a ausência for de dois dias completos haverá lugar a remuneração, que corresponderá a um dia;
  - c) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
  - d) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 22 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
  - e) A seu pedido, até um ano após o parto, licença sem vencimento.
- 2 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

## Trabalho de menores

- 1 — .....  
2 — .....

3 — Em tudo o mais é aplicável o disposto no Decreto-Lei n.º 286/88, de 12 de Agosto, na Portaria n.º 714/93, de 3 de Agosto, e na Portaria n.º 715/93, de 3 de Agosto.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

## Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, e da Portaria n.º 548/83, de 10 de Maio.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

## Valor pecuniário da alimentação

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor),* passando os valores para:

Refeições avulsas:

Pequeno almoço — 105\$;

Ceia simples — 185\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 400\$.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor),* passando os valores para:

- a) 4750\$;  
b) 4550\$;  
c) 3450\$;  
d) 7500\$.

## Artigo 2.º

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção colectiva de trabalho.

Coimbra, 15 de Setembro de 1994.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

## TABELA SALARIAL

## I

Hotéis, hotéis-apartamentos e motéis, apartamentos turísticos, campos de golfe e casinos  
(estabelecimentos similares instalados em casinos)

Níveis	Grupos					
	Casinos	A	B	C	D	E
XIV .....	146 000\$00	145 000\$00	131 500\$00	112 100\$00	106 450\$00	90 000\$00
XIII .....	112 300\$00	112 300\$00	104 400\$00	96 800\$00	92 000\$00	81 400\$00
XII .....	91 000\$00	91 000\$00	87 300\$00	82 400\$00	80 850\$00	69 950\$00
XI .....	82 700\$00	82 400\$00	79 500\$00	75 100\$00	73 600\$00	61 750\$00
X .....	80 000\$00	80 000\$00	76 900\$00	71 700\$00	71 000\$00	61 650\$00
IX .....	76 800\$00	76 800\$00	73 500\$00	68 400\$00	65 400\$00	57 100\$00
VIII .....	68 600\$00	68 600\$00	67 000\$00	61 300\$00	58 200\$00	51 700\$00
VII .....	60 300\$00	60 300\$00	58 500\$00	53 300\$00	52 900\$00	50 300\$00
VI .....	56 000\$00	55 900\$00	54 200\$00	51 100\$00	49 800\$00	49 300\$00
V .....	52 400\$00	52 000\$00	51 200\$00	48 800\$00	48 300\$00	47 700\$00
IV .....	50 600\$00	50 600\$00	49 750\$00	47 600\$00	47 250\$00	40 400\$00
III .....	49 800\$00	49 600\$00	48 500\$00	40 600\$00	38 450\$00	36 975\$00
II .....	44 800\$00	44 600\$00	38 100\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00
I .....	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00

## II

Pensões, albergarias, parques de campismo e outros

Níveis	Grupos				
	A	B	C	D	E
XIV .....	130 500\$00	112 000\$00	105 400\$00	90 000\$00	87 250\$00
XIII .....	104 350\$00	96 300\$00	92 000\$00	81 400\$00	78 950\$00
XII .....	87 250\$00	82 200\$00	80 750\$00	69 450\$00	65 400\$00

Níveis	Grupos				
	A	B	C	D	E
XI .....	79 480\$00	75 200\$00	73 100\$00	61 650\$00	59 300\$00
X .....	75 900\$00	71 700\$00	71 000\$00	61 550\$00	58 700\$00
IX .....	73 400\$00	68 250\$00	65 200\$00	57 200\$00	53 200\$00
VIII .....	66 150\$00	61 100\$00	58 200\$00	51 800\$00	50 300\$00
VII .....	57 900\$00	53 300\$00	52 900\$00	50 200\$00	49 300\$00
VI .....	53 450\$00	51 100\$00	49 300\$00	48 800\$00	47 900\$00
V .....	50 800\$00	48 150\$00	48 100\$00	47 550\$00	40 850\$00
IV .....	49 650\$00	47 150\$00	46 950\$00	40 300\$00	39 440\$00
III .....	48 500\$00	40 300\$00	38 200\$00	36 975\$00	36 975\$00
II .....	38 250\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00
I .....	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00

### III

#### Restaurantes, cafés e outros similares

Níveis	Grupos				
	A	B	C	D	E
XIV .....	145 000\$00	130 500\$00	110 250\$00	90 000\$00	87 250\$00
XIII .....	112 250\$00	104 350\$00	96 800\$00	81 350\$00	78 950\$00
XII .....	90 950\$00	87 250\$00	81 350\$00	69 600\$00	65 400\$00
XI .....	82 300\$00	78 950\$00	73 600\$00	61 750\$00	58 900\$00
X .....	79 800\$00	75 800\$00	71 050\$00	61 550\$00	58 700\$00
IX .....	76 250\$00	72 650\$00	67 300\$00	57 100\$00	53 450\$00
VIII .....	68 600\$00	66 300\$00	61 100\$00	51 750\$00	49 300\$00
VII .....	59 900\$00	57 950\$00	53 400\$00	49 300\$00	48 800\$00
VI .....	55 800\$00	53 800\$00	50 700\$00	48 800\$00	47 900\$00
V .....	52 100\$00	50 950\$00	48 400\$00	47 550\$00	40 950\$00
IV .....	50 600\$00	49 550\$00	47 000\$00	40 200\$00	39 440\$00
III .....	49 650\$00	48 600\$00	39 800\$00	36 975\$00	36 975\$00
II .....	45 800\$00	38 250\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00
I .....	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00	36 975\$00

### ANEXO X

#### A) Fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre — 95 000\$.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> — 85 000\$.  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> — 72 000\$.  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> — 62 500\$.  
 Auxiliar do 3.<sup>o</sup> ano — 53 000\$.  
 Auxiliar do 2.<sup>o</sup> ano — 52 000\$.  
 Auxiliar do 1.<sup>o</sup> ano — 43 000\$.  
 Aspirante do 2.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.  
 Aspirante do 1.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.  
 Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.  
 Operário de 1.<sup>a</sup> — 52 500\$.  
 Operário de 2.<sup>a</sup> — 51 500\$.

#### B) Fabrico de biscoitaria

Encarregado — 61 000\$.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> — 59 000\$.  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> — 56 500\$.  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> — 52 500\$.  
 Auxiliar — 44 000\$.  
 Aspirante do 2.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.  
 Aspirante do 1.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.

#### C) Serviços complementares

Encarregado — 55 000\$.  
 Operário de 1.<sup>a</sup> — 52 500\$.  
 Operário de 2.<sup>a</sup> — 51 500\$.  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.  
 Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano — 36 975\$.

### Declaração

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

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

Lisboa, 10 de Outubro de 1994. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio,

Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

#### **Declaração**

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 10 de Outubro de 1994. — Pelo Presidente da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — 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 da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas 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, 13 de Outubro de 1994. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e Materiais de Construção 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, Madeiras e Mármore 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 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 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, 11 de Outubro de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 18 de Outubro de 1994.  
 Depositado em 20 de Outubro de 1994, a fl. 91 do livro n.º 7, com o n.º 306/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1994, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção:

Assim, a p. 1025, onde se lê «CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e ou-

tras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros» deve ler-se «CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros».

### CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1994, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 1816, onde se lê:

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
... XI ...	..... ..... .....	58 800\$00 ...

deve ler-se:

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
... XI ...	..... ..... .....	61 800\$00 ...