

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 739\$00
(IVA incluído)

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|----------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^a SÉRIE | LISBOA | VOL. 64 | N.º 30 | P. 1433-1520 | 15-AGOSTO-1997 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|----------------|

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros 1437
- Aviso para PE das alterações dos CCT para as indústrias de bolachas e chocolates (pessoal fabril — Norte) 1438
- Aviso para PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolate e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos 1438
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) ... 1439
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — Sul) 1439
- Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos — Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITEsc — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 1439
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro 1439
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITEsc — Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a AIEC — Assoc. de Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 1440
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITEsc — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 1440
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 1440

| | |
|--|------|
| — Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros | 1441 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 1441 |
| — Aviso para PE do CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços | 1441 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros | 1441 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|--|------|
| — CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros | 1442 |
| — CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços | 1464 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial | 1485 |
| — CCT entre a AIEC — Assoc. de Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 1486 |
| — CCT entre a ABIMOTA — Assoc. Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras | 1488 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 1491 |
| — CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 1493 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras | 1495 |
| — CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras | 1496 |
| — CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras | 1497 |
| — CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras | 1500 |
| — CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras | 1501 |
| — CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras | 1504 |
| — CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras | 1505 |
| — CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras | 1507 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras | 1508 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial | 1510 |

| | |
|--|------|
| — ACT entre a empresa Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L. ^{da} , e outra e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras | 1512 |
| — AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras | 1513 |
| — AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras | 1515 |
| — AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A, e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras | 1517 |



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.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, na sequência do qual várias associações sindicais deduziram oposição, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei, e é confirmada na presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal, pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras Mármore e Materiais de Construção, pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, pela FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 5 de Agosto de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE das alterações dos CCT para as indústrias de bolachas e chocolates (pessoal fabril — Norte).

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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e aquela federação sindical e entre aquelas duas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de chocolates e outros produtos alimentares a partir do chocolate e de bolachas e outros produtos alimentares a partir de farinhas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolate e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 24, de 22 e 29 de Junho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de chocolates e outros produtos alimentares a partir do chocolate) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — 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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores

ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos — Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SÍTESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 23, de 8 e 22 de Junho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro.

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 Dezem-

bro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria da torrefacção) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIEC — Assoc. Nacional dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a AIEC — Assoc. de Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29 e 30, de 8 e 15 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 20 e 26, de 29 de Maio e 15 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para 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 neste Ministério a extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

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 portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE do CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para 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 neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará o referido contrato colectivo de trabalho extensivo, no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidas pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto, e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o seu período de vigência mínimo é de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais, constantes dos anexos III e IV do presente CCT, produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1997.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta revestirá forma escrita e será apresentada com a denúncia.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão ter início nos 30 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Exercício da actividade sindical

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações e ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações.

Cláusula 5.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais na empresa

As comissões sindicais e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos dele-

gados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa) de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

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

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

7 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando o n o número de trabalhadores.

8 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 8.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidade de produção com 75 ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterà a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, no conjunto de delegados sindicais poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para actividade sindical.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou

intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou suplementar.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

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

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acessos

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo 1, são as seguintes:

a) Mineiros — para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosocniosos, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 16 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o trabalhador já tenha exercido aquela profissão;

b) Administrativos e serviços — a idade mínima é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente;

c) Licenciados e bacharéis:

I) Princípios gerais:

- 1) Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou bacharelato oficialmente reconhecidos;
- 2) No preenchimento de lugares vagos nas empresas, dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as funções, nos termos deste CCT;

II) Condições de admissão, acesso e carreira profissional:

- 1) Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais seis graus;

- 2) O grau I destina-se aos profissionais que concluíam os bacharelatos ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores;
- 3) Os graus I e II devem ser considerados como base de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico e a permanência máxima nestes graus é de três anos;
- 4) A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas três carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal;

d) Restantes profissões — idade e habilitações mínimas legais.

Cláusula 12.^a

Exame e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laborem na exploração, apoio e transformação ou junto da extracção e portanto com risco de doença profissional são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado, pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laborem em locais subterrâneos ou no exterior com maior risco de doença profissional podem requerer exame médico de seis em seis meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade da empresa cumprir o disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador terá direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde a expensas da empresa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental geral é de 45 dias, com excepção do seguinte:

- a) Profissões qualificadas — 90 dias;
- b) Profissões altamente qualificadas — 120 dias (encarregados, quadros médios e chefias intermédias);
- c) Quadros superiores — 180 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos expressamente previstos na lei.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 15.^a

Forma do contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data e início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 16.^o

Preferência na admissão dos trabalhadores a termo

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Readmissão

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, ingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

Níveis de remuneração

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas nos termos do anexo II em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, para efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 20.^a

Densidades

Na elaboração do quadro de pessoal serão obrigatórias as seguintes proporções:

- 1) Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões;
- 2) Havendo só um trabalhador daquelas profissões, deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico do 2.º escalão;
- 3) Para cada uma daquelas profissões o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais;
- 4) O somatório de chefes de secção e de chefes de serviço será em número não inferior a 10% dos trabalhadores de escritório, contínuos e telefonistas;
- 5) A densidade de trabalhadores classificados de especializado ou principal ou assistente administrativo não poderá ser inferior a 20% do total dos oficiais de especialidade ou dos escrivãos.

Cláusula 21.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a elaborar, remeter e afixar em local bem visível os quadros do pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Progressões salariais

1 — Os trabalhadores do 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão após três anos de permanência na mesma empresa e no exercício efectivo da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores do 2.º escalão ascendem ao escalão imediato após três anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários administrativos ascenderão a escrivão de 3.º escalão logo que completarem dois anos de serviço efectivo na categoria e na empresa.

4 — Os contínuos e guardas, logo que completarem as habilitações mínimas exigíveis para trabalhadores administrativos, se o desejarem, passam a profissionais de escritório logo que se abra vaga nesse quadro.

5 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricistas com dois anos de efectivo serviço na empresa, desde que tenham completado 18 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será classificado como ajudante do 1.º ano, desde que tenha, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

6 — Os aprendizes que concluem os cursos de formação profissional de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

7 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

8 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de dois anos de efectivo serviço, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

9 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após um ano de serviço efectivo, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

10 — a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo dois anos de efectivo serviço no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II.

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução, escalão II, permanecerão no máximo de três anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos, escalão I, se a entidade patronal não comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos, escalão I.

c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos, escalão I, permanecerão no máximo de quatro anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos, logo que desempenhem as funções previstas para este escalão.

d) Os trabalhadores que, decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos da especialidade ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano).

e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa, nos termos da alínea b), terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo. A

promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido.

f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

11 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos naquelas categorias, regressem à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 23.^a

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e capacidades físicas;
- f) Não atribuir aos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do seu contrato de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula 40.^a deste CCT;
- g) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindicais e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- h) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- i) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- j) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- l) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, sempre que o solicite;
- m) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos internos e externos, destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional;

- n) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas, relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis a contar da data em que tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície que normalmente trabalham em locais silicogéneos e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, 1 l de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido por via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização segundo o prudente arbítrio do juiz.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo 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 colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e autorização do Ministério para a Qualificação e o Emprego e ainda salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 82.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a limitação que a lei prevê, os trabalhadores que fiquem

desempregados, por esse facto receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

Cláusula 26.^a

Transferência para empresa associada

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Conceito de trabalhador do interior

1 — Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

2 — Considera-se também como trabalhador do interior aquele que manobra as máquinas de extracção.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por esta convenção terá as seguintes durações máximas:

- a) *Trabalhadores do exterior* — a partir de 1 de Dezembro de 1996 a duração semanal passa a ser de quarenta e uma horas. Em 1 de Dezembro de 1997, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas;
- b) *Trabalhadores do interior* — a partir de 1 de Dezembro de 1996 o período normal de trabalho passa a ser de trinta e sete horas e trinta minutos;
- c) *Trabalhadores administrativos* — o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas;
- d) A aplicação das durações de trabalho semanal previstas nas alíneas anteriores não prejudica a existência de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os períodos de trabalho semanal definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão de todas as interrupções de actividade que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador, sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula e do n.º 2 da cláusula 32.^a

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de trinta e sete horas e trinta minutos sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e duas horas.

4 — O período de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

5 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre este e a super-

fície, e vice-versa, é considerada como tempo efectivo de trabalho.

6 — É permitido que o período normal de trabalho diário se prolongue, no máximo, até dez horas e não ultrapasse cinquenta horas semanais, nos termos do número seguinte, salvo quanto aos trabalhadores dos serviços administrativos, aos quais não se aplicará o regime previsto neste número.

7 — A adaptação do horário de trabalho só poderá efectuar-se nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

8 — Na situação prevista no n.º 6, os mapas de horários de trabalho que incluam trabalhadores nesse regime são elaborados de forma que a duração normal do horário semanal seja definida, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

9 — As empresas poderão criar, para o sector administrativo, horários desfasados, nos seguintes termos:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador será obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

10 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turno só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispen-

sável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência e prejuízos importantes e excepcionais ou se se verificarem casos de força maior.

5 — A falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no início do turno seguinte é considerada caso de força maior.

6 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho suplementar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas anuais por cada trabalhador.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, salvo nos casos de iminência de prejuízos importantes.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante os períodos de gravidez e amamentação.

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

10 — O trabalhador que realiza trabalho suplementar em prolongamento do seu período normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal. Aplica-se o mesmo regime em caso de trabalho suplementar que ultrapasse três horas e trinta minutos, quando em antecipação do período normal de trabalho, salvo se o termo do trabalho suplementar coincidir com o início do período normal de trabalho.

11 — O serviço prestado em dias de descanso semanal e dias feriados obrigatórios que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito de descansar um dia nos três dias úteis seguintes, em princípio e a acordar com a empresa, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Transporte por prestação de trabalho suplementar

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas suplementares, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residência do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho suplementar.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse uma hora, o excedente é pago como suplementar, nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este

trabalho terá uma remuneração suplementar que será igual à retribuição normal, acrescida de 25 % entre as 20 e as 24 horas e de 50 % entre as 0 e as 7 horas.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho por turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho. Se estiver previsto no horário dos turnos que o trabalhador pode abandonar o local de trabalho, nesta situação, o período de refeição não conta como tempo efectivo de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, consoante o número de turnos, do seguinte valor:

Regime de dois turnos — 6300\$;

Regime de três turnos — 12 650\$.

4 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos.

5 — Os subsídios referidos no n.º 3 incluem remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

6 — Sempre que a aplicação do regime de retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores que o estabelecido no n.º 3, será apenas aplicável aquele regime.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso semanal.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo escrito à isenção.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer à instalação a que pertença, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para o efeito de convocação e comparência.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo o seus nomes constar de uma escala, a elaborar mensalmente, a qual será afixada em local visível.

3 — As empresas acordarão directamente com os trabalhadores interessados as condições materiais para a prestação do trabalho neste regime.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos uso ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador, designadamente, a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outros equivalentes.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e exterior, para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de 4050\$.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- 50% da retribuição normal na primeira hora;
- 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) Trabalho nocturno, com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100%, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

Exemplo. — O trabalhador que auferir 65 000\$/mês.

Se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, o dia de descanso semanal complementar ou feriado, terá a seguinte retribuição no fim do mês:

1) Determina-se o valor/hora simples:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

$$RH = \frac{65\,000\$00 \times 12}{52 \times 40}$$

$$RH = 375\$00$$

2) Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.^a, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100%;

3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é o de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de:

$$65\,000\$00 + (375\$00 \times 2) = 65\,000\$00 + 750\$00 = 65\,750\$00$$

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime de prémio

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção e dado conhecimento prévio dos respectivos regimes aos sindicatos outorgantes desta convenção.

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$ por cada dia 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 quentes ou nelas comparticipem com montante não inferior a 450\$.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 450\$, a entidade fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

Cláusula 39.^a

Subsídios de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior

risco, tais como reparação de poços, chaminés, poços ou chaminés inclinadas com declive superior a 30º e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio de 90\$.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 70\$, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 40.^a

Exercício de funções melhor remuneradas

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer, ou exerça de facto, funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria, às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho até 12 meses e serviço militar.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber antes do início das férias um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir um ano de serviço em 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Se se verificar impedimento prolongado, designadamente por acidente de trabalho ou baixa por qualquer doença profissional, a entidade patronal garante ao trabalhador direito ao pagamento do subsídio de Natal por inteiro.

Cláusula 44.^a

Forma, tempo e local de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição da segurança social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar ou trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga, sempre que possível, até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração, considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocação em serviço

Cláusula 45.^a

Definição

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que este é prestado com carácter de regularidade, na sede, delegação da empresa ou zona de exploração para a qual o trabalhador foi contratado, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 46.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem,

devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;

- c) Ao pagamento do tempo de deslocação, fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) Um subsídio de 30 % do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20 % quando se deslocar em motociclos ou ciclomotores, desde que devidamente autorizado.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula anterior, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que aufera no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30 % da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo da deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) A um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 2 330 000\$, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) A um subsídio de 30 % do preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

Em substituição do disposto em quaisquer das alíneas das cláusulas 46.^a e 47.^a, as empresas poderão acordar com os trabalhadores que se desloquem em serviço a atribuição de condições globalmente mais favoráveis, nomeadamente ajudas de custo e seguro de acidentes pessoais ou vida próprio.

Cláusula 49.^a

Deslocações fora do País

Para deslocações fora do País, as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

Seguros de risco de doença em deslocação em serviço

1 — Durante os períodos de deslocação, os encargos com a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 47.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar, no local, assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá desde logo avisar a entidade patronal ou os seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 51.^a

Períodos de inactividade

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Despesas de transporte

As despesas de transporte, a que têm direito todos os trabalhadores deslocados, referem-se sempre a viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite de trinta e sete horas e trinta minutos, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;

- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja comunicação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
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.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados como feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (dia nacional da indústria mineira).

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1 — Por princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao respectivo subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e ao respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

1 — O período de férias será de 22 dias úteis para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a oito dias úteis de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que se estejam a praticar.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado três meses de serviço efectivo.

Cláusula 57.^a

Marcação e 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 as 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 não 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, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

4 — 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 intersindical, 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, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto nesta convenção.

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será, em princípio, concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção, na marcação do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura dos exames.

Cláusula 58.^a

Férias interpoladas

As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que um dos períodos seja, no mínimo, de 11 dias úteis consecutivos.

Cláusula 59.^a

Alteração da época de férias

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 57.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará

o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

2 — 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.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, 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 acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Nos casos de impedimento prolongado, aplicar-se-á o disposto na lei quanto ao prosseguimento do gozo de férias em falta.

5 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 56.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório, deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após a prestação de três meses de serviço efectivo, 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 contado 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 e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

Cláusula 61.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer

por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 62.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 64.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ao 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado;

- f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
- h) As dadas por prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Não implicam pagamentos de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um

mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 69.^a

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime das faltas dadas para assistência inadiável a membros do agregado familiar é o previsto na Lei de Paternidade e Maternidade.

Cláusula 69.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 70.^a

Atrasos por motivo fortuito

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração, até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 71.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei e na presente convenção, nas cláusulas constantes deste capítulo.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa.

4 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

5 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 72.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 73.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos da lei.

Cláusula 74.^a

Cessação do contrato por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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 75.^a

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 76.^a

Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

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

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizarem-se no prazo de três meses as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 77.^a

Falência

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se foram vencendo, se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 78.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará,

a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 79.^a

Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo quanto às mulheres quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, nos termos legais, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

A) Mulheres

Cláusula 80.^a

Capacidade para o exercício das funções

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões desde que não contrariem os condicionalismos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez e até três meses após o parto o transporte regular de cargas.

Cláusula 81.^a

Direitos das profissionais

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente depois do parto;
- c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de

modo que a soma seja igual à retribuição normal. Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da Previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;

- d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período;
- e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de 30 dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- g) Dois períodos de uma hora por cada dia, sem perda de retribuição, para amamentação, às mães trabalhadoras com filhos até 1 ano de idade. A utilização destes períodos no início e ou antes do final do seu período de trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;
- h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;
- i) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;
- j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais devidamente comprovadas que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

B) Menores

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

Cláusula 83.^a

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspecção dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico

nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida e garantida dos trabalhadores acidentados

Cláusula 84.^a

Capacidade de trabalho reduzida

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses, será garantido serviço no exterior durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruíam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria, acrescida de 75 % da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez, a cargo da respectiva instituição.

Cláusula 85.^a

Garantias dos trabalhadores acidentados

As empresas devem manter os seguros de acidentes de trabalho actualizados, de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Invalidez e reforma

Cláusula 86.^a

Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de

trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e subsídios de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique e ainda à importância de três meses de vencimento, salvo se a reforma por velhice não for requerida e concedida na idade normal de reforma (62 anos para as mulheres e 65 para os homens), caso em que o trabalhador não terá direito a tal prémio.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis contados da data em que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade reporta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou invalidez.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições legais relativas à aprendizagem.

Cláusula 88.^a

Estatutos dos trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes é o previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvaguardadas as situações de melhor tratamento já praticadas nas empresas.

Cláusula 89.^a

Reconversão profissional

1 — Quando por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção for necessária a extinção, no quadro de pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 90.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — Em tudo o mais aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 91.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias.

3 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de 30 dias.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

6 — A entidade patronal deve fazer as comunicações devidas às entidades interessadas.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 92.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 93.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 94.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 24.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 95.^a

Princípio geral

A entidade patronal deve instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições legais e regulamentos existentes sobre a matéria.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 96.^a

Constituição

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será criada uma comissão paritária, constituída por dois vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronal e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 97.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão, que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 98.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 99.^a

Reclassificações

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

4 — Por ter sido acordada a eliminação de diversas categorias profissionais, proceder-se-á à seguinte reclassificação:

| Categoria eliminada | Categoria nova |
|---------------------------|---|
| Afiador de barrenas | Serralheiro mecânico de 3. ^a |
| Servente de limpeza | Trabalhador de limpeza. |

Cláusula 100.^a

Trabalhadores monitores

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções, ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão, com vista à formação profissional destes, terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por trabalhadores mineiros: mineiros, marteleiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutores de máquinas carregadoras e transportadoras, escombrieros, etc.).

Cláusula 101.^a

Carácter globalmente mais favorável da nova convenção

A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que a que substitui.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 102.^a

Disposição excepcional e transitória

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordaram no seguinte regime excepcional e transitório:

- Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho ou volfrâmio ou zinco que se encontrem em situação de grave carência económico-financeira, como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido com carácter de obrigatoriedade o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento de cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector;
- Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer às associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitados e ou tidos

- pelos mesmos como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção;
- O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas;
- Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores parte neste regime excepcional todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

2 — O estatuído nesta cláusula tem carácter excepcional, pelo que fica impedida a sua aplicação analógica, bem como a sua interpretação extensiva.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

Nível I:

Quadros.

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Contabilista/técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador projectista.
Programador-operador.
Topógrafo de 1.^a

Nível III:

Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).
Planificador.
Técnico administrativo de grau II.
Técnico fabril.

Nível IV:

Chefe de grupo/chefe de equipa.
Instrumentista principal.
Mineiro principal.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte principal.
Secretário de direcção ou administração.
Serralheiro principal.
Técnico administrativo de grau I.
Topógrafo de 2.^a
Vigilante.

Nível V:

Analista principal.
Artista de lousas especializado.
Assentador de via especializado.
Assistente administrativo.
Canalizador especializado.
Conductor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
Desenhador de estudos, escalão II.
Electricista especializado.
Entivador especializado.
Ferreiro ou forjador especializado.

Enfermeiro.
Fresador especializado.
Instrumentista.
Maquinista de poço de extracção especializado.
Marteleiro especializado.
Mecânico especializado.
Mineiro especializado.
Operador de computador.
Operador de lavaria especializado.
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas na perfuração e corte de 1.^a
Pedreiro de mina especializado.
Prospector especializado.
Serralheiro civil especializado.
Serralheiro mecânico especializado.
Soldador especializado.
Sondador especializado.
Topógrafo auxiliar.
Torneiro mecânico especializado.
Tubista especializado.

Nível vi:

Analista de 1.^a
Analista de lousas de 1.^a
Arreador sinaleiro.
Assentador de via de 1.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 1.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 1.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 1.^a
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carregador de fogo/atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de estudos, escalão I.
Electricista (oficial).
Entivador de 1.^a
Escriturário de 1.^a
Escombrador-atacador de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fresador de 1.^a
Guincheiro de 1.^a
Maquinista de poço de extracção.
Marteleiro de 1.^a
Mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mineiro de 1.^a
Motorista de locomotiva de 1.^a
Motorista de pesados.
Operador de lavaria de 1.^a
Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 2.^a
Prospector de 1.^a
Operador de meio denso.
Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
Pedreiro de mina de 1.^a
Pintor de 1.^a
Polidor de 1.^a
Serralheiro de 1.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Sondador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
tubista de 1.^a
Vulcanizador de 1.^a

Nível vii:

Analista de 2.^a
Aplainador.
Artista de lousa de 2.^a
Assentador de via de 2.^a
Auxiliar de departamento de estudo de 2.^a
Auxiliar de departamento de geologia de 2.^a
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Colhedor-preparador de amostras.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
Conferente.
Cozinheiro de 2.^a
Desenhador de execução, escalão II.
Entivador de 2.^a
Escombrador-saneador de 2.^a
Escriturário de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Fresador de 2.^a
Guincheiro de 2.^a
Maquinista de motor ou de compressor.
Marteleiro de 2.^a
Mecânico de 2.^a
Mineiro de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Motorista de locomotiva de 2.^a
Operador de:
Apuramento de concentrados de 1.^a
Bomba.
Cabo aéreo.
Concentração hidrográvica de 1.^a
Deantação e filtragem de 1.^a
Flutuação de 1.^a
Fragmentação e classificação de 1.^a
Lavaria de 2.^a
Máquinas de abrir chaminés de 2.^a
Painel.
Tratamento químico de 1.^a

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.^a
Pedreiro de mina de 2.^a
Pintor de 2.^a
Polidor de 2.^a
Prospector de 2.^a
Rachador de lousas.
Registador (topógrafo).
Serrador de lousas.
Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Soleteiro de lousas.
Sondador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Tubista de 2.^a
Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII:

Britador.
Caixeiro de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Contínuo.
Desenhador de execução, escalão I.
Dumperista.
Escolhedor-classificador de 1.^a
Escriturário de 3.^a
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fresador de 3.^a
Jardineiro.
Lubrificador de automóveis/lavador.
Mecânico de 3.^a
Operador de:

Apuramentos de concentrados de 2.^a
Concentração hidrográvica de 2.^a
Decantação e filtração de 2.^a
Flutuação de 2.^a
Fragmentação e classificação de 2.^a
Sondagens de exploração de 2.^a
Sondagens de exploração (sal-gema).
tratamento químico de 2.^a

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a
Pintor de 3.^a
Praticantes de:

Aplainador.
Artista de lousas.
Assentador de via.
Auxiliar de departamento de estudos.
Auxiliar de departamento de geologia.
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente.
Carregador de fogo/atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras.
Entivador.
Escombrador-saneador.
Guincheiro.
Maquinista de poço de extracção.
Marteleiro.
Mineiro.
Motorista de locomotiva.

Pedreiro de mina.
Polidor.
Rachador de lousa.
Serrador de lousa.
Sondador.
Tubista.
Pré-oficial (electricista do 2.º ano).
Prospector de 3.^a
Safreiro.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 3.^a
Telefonista.
Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Escolhedor-classificador de 2.^a
Escombreiro/indiferenciado.
Guarda.
Estagiário de escritório do 2.º ano.
Praticante de:

Maquinista de motor ou compressor.
Metalúrgico do 2.º ano.

Pré-oficial (electricista do 1.º ano).

Nível X:

Ajudante de electricista do 2.º ano.
Estagiário de escritório do 1.º ano.
Praticante de metalúrgico do 1.º ano.
Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.º ano.

Nível XII:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos.

ANEXO III

Tabelas salariais

| Grupos | Tabela A | | Tabela B | |
|------------|-------------|-------------|------------|------------|
| | Interior | Exterior | Interior | Exterior |
| II | 111 600\$00 | 101 100\$00 | 85 400\$00 | 81 200\$00 |
| III | 104 850\$00 | 94 900\$00 | 79 850\$00 | 75 950\$00 |
| IV | 96 650\$00 | 86 500\$00 | 72 750\$00 | 69 800\$00 |
| V | 89 950\$00 | 78 850\$00 | 67 800\$00 | 64 100\$00 |
| VI | 87 500\$00 | 74 650\$00 | 65 150\$00 | 63 400\$00 |
| VII | 78 150\$00 | 69 600\$00 | 64 400\$00 | 63 150\$00 |
| VIII | 76 700\$00 | 67 350\$00 | 63 650\$00 | 62 800\$00 |
| IX | 74 200\$00 | 64 550\$00 | 63 150\$00 | 62 500\$00 |
| X | — | 63 750\$00 | — | 62 350\$00 |
| XI | — | 50 750\$00 | — | 49 100\$00 |
| XII | — | 49 100\$00 | — | 47 600\$00 |
| XIII | — | 47 600\$00 | — | 46 850\$00 |

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 556 700 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 556 700 contos no ano anterior.

ANEXO IV

Tabelas salariais — Quadros

| Nível | Grupo | Tabela A | Tabela B |
|-------|-----------|-------------|-------------|
| 1 | VI | 321 050\$00 | 295 850\$00 |
| | V | 288 050\$00 | 265 050\$00 |
| | IV | 230 850\$00 | 216 050\$00 |
| | III | 206 300\$00 | 195 600\$00 |
| | II | 160 900\$00 | 147 700\$00 |
| | I | 114 350\$00 | 95 850\$00 |

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 556 700 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 556 700 contos no ano anterior.

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

José Carlos Moura Nunes.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços Centro/Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Julho de 1997.

Depositado em 7 de Agosto de 1997, a fl. 86 do livro n.º 8, com o n.º 298/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvem actividades de comércio retalhista no distrito de Faro representadas pela Associação dos Comerciantes da Região do Algarve — ACRAL e pela Associação Comercial de Portimão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este CCT é válido pelo período máximo estabelecido por lei.

3 — Em qualquer caso, continua a aplicar-se enquanto não entrar em vigor novo contrato.

4 — A tabela salarial constante do anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1997.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 dias e consiste na apresentação de uma proposta de denúncia.

2 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da proposta de denúncia.

3 — A ausência de contraproposta no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta de denúncia, entende-se como aceitação tácita da proposta.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a data da sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

5 — A ausência de proposta de revisão ou alteração no prazo indicado implica a prorrogação do prazo de vigência pelo período determinado por lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm a competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;
- b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena justificada, tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula (garantias dos dirigentes sindicais).

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade,

- será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou inter-sindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;
 - c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;
 - d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou inter-sindical de delegados, devendo-se dar conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;
 - e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — Profissionais do comércio:

- a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalentes;
- b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares — só poderão

ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) De 15 anos para paquete;
- 2) De 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) De 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C — Telefonistas — idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei (ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente).

Grupo D — Cobradores:

- a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Admissão — 18 anos de idade.

Grupo E — Profissionais de escritório — habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F — Motoristas — habilitações mínimas legais.

Grupo G — Electricistas:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
 - 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
 - 3) Desde que frequentemente, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H — Têxteis:

- 1) As habilitações legais mínimas;
- 2) As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que

à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 13.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Quadro de pessoal

1 — Trabalhadores do comércio:

- a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;
- b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;
- d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;
- f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusivos ou predominantemente específicos dessas secções;
- g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não excede 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados poderá haver um só praticante;
- h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos afixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II — Trabalhadores de escritório:

1 — a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 10% dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondando para a unidade imediatamente superior;
- b) Os estagiários serão em número nunca superior aos dos terceiros-escriturários;
- c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25% dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;
- d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III — Trabalhadores de armazém:

- 1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;
- 2) Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;
- 3) Um fiel de armazém sempre que existam 10 profissionais de armazém.

IV — Trabalhadores electricistas — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais, tem de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 15.^a

Acesso automático

1 — O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo

que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

8 — O operador-ajudante de supermercado é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 e menos de 20 anos de idade.

9 — O operador de supermercado de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

10 — O operador de supermercado de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

11 — O operador especializado é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

12 — Praticante de relojoeiro é o trabalhador admitido na profissão com menos de 18 anos de idade.

13 — Ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos ou que, sendo praticante, atinja essa idade.

14 — Oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

15 — Oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a

16 — Oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer obser-

vação ou admoestação, que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

- d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;
- i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo 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) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1 — Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta e duas horas semanais, com excepção dos profissionais de escritório, que praticarão quarenta horas.

No mês de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansam nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e trinta minutos para os de escritório, de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório; neste regime, os trabalhadores folgarão dois dias por semana rotativamente.

4 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5 — Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

Cláusula 21.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 22.^a-A

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição

normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2 — Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono de 1850\$, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência e período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente nas empresas da dos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 25.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior, passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 1440\$.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição global mensal.

2 — Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — 4600\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 2550\$;

Pequeno-almoço — 255\$;

Almoço, jantar ou ceia — 1350\$;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão se tiver sido admitido no 1.º semestre, por um período correspondente a 2 dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 22 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se, mesmo assim, persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e o respectivo subsídio.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100% da retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3 — Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verificar até ao início das férias.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho(a), enteado(a), genro e nora, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a) e bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;
- f) Parto do cônjuge ou companheira, pelo período de dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Inspeção militar, nos dias em que esta se efectue;
- i) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;
- j) Doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) Falecimento de tio, tia, sobrinhos e primos, no dia do funeral.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i) e j) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

quência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

Cláusula 41.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

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

Cláusula 42.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

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

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da

decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 44.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

Cláusula 45.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos

trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 46.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 47.^a

Cessação ou interrupção de actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião de parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias antes do parto;
- c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, as mães que aleitem os seus filhos durante os 12 meses posteriores

à licença do parto; a trabalhadora poderá em alternativa deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

- d) A dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;
- g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 49.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores com menos de 18 anos de idade não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e na véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 51.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 52.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

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

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — 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.

5 — 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.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 56.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação das associações patronais e dois em representação do sindicato, com a competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões serem marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos que não constam da agenda de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso acordarem, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho vertical.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 60 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 57.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 58.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que

respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 — *Praticante*. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas, indiferenciadas.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor(a)*. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expõe as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes e depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes em armazém.

14 — *Vendedor*. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita as encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) Caixeiro-viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) Caixeiro de praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) Caixeiro de mar, quando se ocupa de fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

19 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

20 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador*. — É o trabalhador que concede e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

23 — *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

25 — *Encarregado de loja*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

27 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Acabador de móveis*. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

29 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

30 — *Operador fiscal de caixa*. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, e sob orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia em conjunto com o encarregado de secção recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário* (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam

secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9 — *Guarda-livros*. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

10 — *Estagiário de programação*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

12 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

14 — *Programador*. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15 — *Secretário(a) de direcção*. — É o trabalhador(a) que além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes

e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilografados num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

20 — *Assistente administrativo(a)*. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Auxiliar ou servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda*. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

IV) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

1 — *Motorista* (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária

dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

a) *Mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

c) *Oficial especializado*. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

e) *Costureira especializada*. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureira*. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

g) *Bordadora especializada*. — É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordadora*. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

i) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

j) *Costureira de emendas*. — É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

l) *Praticante*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocínio.

m) *Ajudante*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

VIII) Trabalhadores electricistas

Definição de categorias

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista 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 permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente 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 do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

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

IX) Trabalhadores relojoeiros

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro-reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina normalmente com lupa o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1 — Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B) Encarregado de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro-encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador e acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado de 1.^a

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3.^a e operador de supermercado de 2.^a

F) Repositor, embalador, servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G) Estagiário do 3.^o ano, dactilógrafo do 3.^o ano e caixeiro-ajudante do 3.^o ano, ajudante de relojoeiro e operador ajudante de supermercado.

H) Estagiário do 2.^o ano, dactilógrafo do 2.^o ano, caixeiro-ajudante do 2.^o ano e auxiliar ou servente de limpeza.

I) Estagiário do 1.^o ano, dactilógrafo do 1.^o ano e caixeiro-ajudante do 1.^o ano.

J) Pacote do 4.^o ano, praticante do 4.^o ano e praticante de relojoeiro do 4.^o ano.

L) Pacote do 3.^o, praticante do 3.^o ano e praticante de relojoeiro do 3.^o ano.

M) Pacote do 2.^o ano, praticante do 2.^o ano e praticante de relojoeiro do 2.^o ano.

N) Pacote do 1.^o ano, praticante do 1.^o ano e praticante de relojoeiro do 1.^o ano.

2 — Trabalhadores rodoviários

C) Motorista de pesados.

D) Motorista de ligeiros.

E) Ajudante de motorista.

3 — Trabalhadores electricistas

A) Encarregado.

B) Chefe de equipa.

C) Oficial.

E) Pré-oficial.

H) Ajudante.

L) Aprendiz.

4 — Trabalhadores têxteis

B) Mestre ou mestra.

C) Ajudante de mestre ou mestra.

D) Oficial especializado.

E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

H) Costureira de emendas.

J) Ajudante do 2.º ano.

L) Ajudante do 1.º ano.

M) Praticante do 2.º ano.

N) Praticante do 1.º ano.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

| | | |
|--|---|---|
| Quadros superiores | 1.1) Técnicos de produção e outros | Chefe de serviços. Chefe de escritório. |
| | 1.2) Técnicos administrativos e do comércio | Analista de sistemas. Gerente comercial. |
| Quadros médios | 2.1) Técnicos de produção e outros | Programador. |
| | 2.2) Técnicos administrativos | Chefe de secção. |
| Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa. | — | Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caix. chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de venda. Encarregado geral. Encarregado (elec.). Encarregado de loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa. |
| Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros). | 4.1) Administrativos, comércio e outros | Assistente administrativo. Secretária de direcção. Guarda-livros. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras. |
| | 4.2) Produção | — |
| Profissionais qualificados | 5.1) Administrativos | Estagiário de programação. Escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório. |
| | 5.2) Comércio | Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor. Montador de móveis. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão. Operador de supermercado. |
| | 5.3) Produção | — |

| | | |
|---|---|--|
| Profissionais qualificados | 5.4) Outros | Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadora. Relojoeiro. |
| Profissionais semiqualeificados | 6.1) Administrativos, comércio e outros | Recepcionista. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas. |
| Profissionais não qualificados (indiferenciados). | 7.1) Administrativos, comércio e outros | Contínuo. Servente. Porteiro. Distribuidor. Auxiliar ou servente de limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista. |
| | 7.2) Produção | — |

Estágio e aprendizagem

| | |
|---|---|
| A-1 — Praticantes administrativos | Estagiário. Paquete. |
| A-2 — Praticantes do comércio | Caixeiro-ajudante. Operador-ajudante de supermercado. Praticante. |
| A-3 — Praticantes da produção | Praticante relojoeiro. Estagiário (têxteis). Ajudante (electricista). |
| A-4 — Aprendiz da produção | Aprendiz (electricista). |

ANEXO III

Quadro de densidades

1 — Quadro de densidades dos profissionais de comércio

| | Número de trabalhadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| A) | — | — | — | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| B) | — | — | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| C) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| D) | — | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |

Nota. — Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

A) Primeiro-caixeiro/operador especializado.

B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado de 1.^a

C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado de 2.^a

D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado.

2 — Quadro de densidades dos profissionais de escritório

| | Número de trabalhadores | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | — | — | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Primeiro-escriturário | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Segundo-escriturário | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Terceiro-escriturário | | | | | | | | | | |

Notas

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro. Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 1997

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 1997)

Trabalhadores de escritório e caixeiros

| | |
|--|----------------|
| A — Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral | 90 750\$00 |
| B — Encarregados de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafa em língua estrangeira, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro-encarregado, caixeiro-chefe, inspector de vendas, chefe de compras, programador encarregado de armazém e operador fiscal de caixa | 83 150\$00 |
| C — Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritórios, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimento, montador de móveis, esteno-dactilógrafa em língua portuguesa, acabador de móveis de 1. ^a e oficial relojoeiro de 1. ^a | 81 190\$00 |
| D — Segundo-escriturário, segundo-caixeiro conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador, acabador de móveis de 2. ^a , oficial relojoeiro de 3. ^a e operador de supermercado de 1. ^a | 75 430\$00 |
| E — Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3. ^a e operador de supermercado de 2. ^a | 69 770\$00 |
| F — Embalador, servente, distribuidor e operador de máquinas | 61 730\$00 |
| G — Estagiário do 3. ^o ano, dactilógrafo do 3. ^o ano, caixeiro-ajudante do 3. ^o ano, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado de 2. ^a | 56 700\$00 |
| H — Estagiário do 2. ^o ano, dactilógrafo do 2. ^o ano, caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, auxiliar de serviço de limpeza e operador-ajudante de supermercado do 1. ^o ano | 56 700\$00 |
| I — Estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano e caixeiro-ajudante do 1. ^o ano | 56 700\$00 |
| J — Pacote do 4. ^o ano, praticante do 4. ^o ano e praticante de relojoeiro do 4. ^o ano | (a) 42 525\$00 |
| L — Pacote do 3. ^o ano, praticante do 3. ^o ano e praticante de relojoeiro do 3. ^o ano | (a) 42 525\$00 |
| M — Pacote do 2. ^o ano, praticante do 2. ^o ano e praticante de relojoeiro do 2. ^o ano | (a) 42 525\$00 |

Trabalhadores rodoviários

| | |
|---------------------------------|------------|
| C — Motorista de pesados | 81 190\$00 |
| D — Motorista de ligeiros | 75 430\$00 |
| E — Ajudante de motorista | 69 770\$00 |

Trabalhadores electricistas

| | |
|---------------------------|------------|
| A — Encarregado | 90 750\$00 |
| B — Chefe de equipa | 83 150\$00 |
| C — Oficial | 81 190\$00 |
| E — Pré-oficial | 69 770\$00 |
| H — Ajudante | 56 700\$00 |
| L — Aprendiz | 42 525\$00 |

Trabalhadores têxteis

| | |
|--|------------|
| B — Mestre ou mestra | 83 150\$00 |
| C — Ajudante de mestre ou mestra | 81 190\$00 |

| | |
|--|----------------|
| D — Oficial especializado | 75 430\$00 |
| E — Oficial, costureira e bordadora especializada | 69 770\$00 |
| F — Costureira bordadora, estagiária do 2.º ano (80% do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiária do 1.º ano (60% do vencimento para que tirocina) | 61 730\$00 |
| H — Costureira de emendas | 56 700\$00 |
| J — Ajudante do 2.º ano | (a) 42 525\$00 |
| L — Ajudante do 1.º ano | (a) 42 525\$00 |
| M — Praticante do 2.º ano | (a) 42 525\$00 |

Ajudas de custo

| | |
|--------------------------|-----------|
| Diuturnidades | 1 440\$00 |
| Subsídio de falhas | 1 850\$00 |

Deslocações de serviço

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Diária | 4 600\$00 |
| Alojamento e pequeno-almoço | 2 550\$00 |
| Pequeno-almoço | 255\$00 |
| Almoço ou jantar | 1 350\$00 |

(a) Valor correspondente a 75 % do salário mínimo nacional.

Faro, 2 de Junho de 1997.

Pela ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 28 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 4 de Agosto de 1997.

Depositado em 5 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro n.º 8, com o n.º 290/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Torrefactores e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro — Alteração salarial.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Março de 1982, e última publicação no n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 — A duração deste CCT conta-se, para todos os efeitos, a partir de 1 de Janeiro de 1997.

ANEXO II

Remuneração certa mínima

| Grupo | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|-------|--|------------------------------|
| 1 | Encarregado geral | 91 400\$00 |
| 2 | Encarregado de secção | 79 200\$00 |
| | Fiel de armazém | |
| | Provador de café | |
| 3 | Torrefactor | 75 600\$00 |
| | Operador de <i>centri-therm</i> | |
| | Operador de moinhos | |
| | Operador de lote | |
| | Operador de extracção de café e produtos solúveis. | |
| | Operador de secagem de café e produtos solúveis. | |
| | Operador de linha de embalagem | 75 600\$00 |
| | Operador de máquina de limpeza de café | |

| Grupo | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|-------|--|------------------------------|
| 4 | Auxiliar de torrefactor Auxiliar de extracção Auxiliar de secagem Auxiliar de linha de embalagem Auxiliar de laboração | 70 100\$00 |
| 5 | Empacotador ou embalador Servente de limpeza | 60 100\$00 |

Lisboa, 21 de Julho de 1997.

Pela Associação Nacional de Torrefactores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 31 de Julho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 1997.

Depositado em 5 de Agosto de 1997, a fl. 84 do livro n.º 8, com o n.º 288/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIEC — Assoc. de Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria

ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

- a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Tabela salarial

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 4000\$ para falhas.

Cláusula 27.^a-A

Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 480\$.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 3900\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 83.^a

Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções anteriores revistas neste CCT.

Cláusula 84.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

ANEXO II

Remunerações mínimas

| Grupos | | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|--|--------------|
| I | A | Director de serviços | 149 300\$00 |
| | B | Chefe de escritório | 145 800\$00 |
| II | | Chefe de departamento, divisão ou serviços | 131 500\$00 |
| | | Contabilista/técnico de contas | |
| III | | Chefe de compras | 121 200\$00 |
| | | Chefe de secção | |
| | | Chefe de vendas | |
| | | Guarda-livros | |
| | | Programador | |
| IV | A | Secretário de direcção | 112 700\$00 |
| | | Assistente administrativo do grau II ... | |
| | | Correspondente em línguas estrangeiras | |
| | | Encarregado de armazém | |
| | | Inspector de vendas | |
| IV | B | Operador de computador | 108 200\$00 |
| | | Subchefe de secção | |
| | | Assistente administrativo do grau I | |
| | | Fogoeiro encarregado | |
| | | | |
| V | A | Caixa | 106 800\$00 |
| | | Caixeiro-encarregado | |
| | | Esteno-dactilógrafo | |
| | | Fogoeiro subencarregado | |
| | | Operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos | |
| | | Operador mecanográfico | |
| | | Primeiro-escriturário | |
| | B | Vendedor | 99 600\$00 |
| | | Fogoeiro de 1. ^a | |
| | | Primeiro caixeiro | |
| VI | A | Cobrador | 98 700\$00 |
| | | Fiel de armazém | |
| | | Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos | |
| | | Perfurador-verificador mecanográfico | |
| | | Segundo-escriturário | |
| | | Telefonista de 1. ^a | |
| | | | |
| | B | Fogoeiro de 2. ^a | 96 200\$00 |
| | | | |
| | | | |
| VII | A | Fogoeiro de 3. ^a | 95 300\$00 |
| | | | |
| | B | Segundo-caixeiro | 91 600\$00 |
| | | Telefonista de 2. ^a | |
| VIII | | Terceiro-escriturário | 80 900\$00 |
| | | Contínuo de 1. ^a | |
| | | Porteiro | |
| | | Servente de armazém | |

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| IX | Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano | 74 500\$00 |
| X | Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Contínuo de 2. ^a Trabalhador de limpeza | 65 900\$00 |
| XI | Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano | 63 800\$00 |
| XII | Paquete até 17 anos | 50 000\$00 |

Lisboa, 26 de Junho de 1997.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogoeiros de Terra;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;

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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Julho de 1997.

Depositado em 5 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro n.º 8, com o n.º 289/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ABIMOTA — Assoc. Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo II, desde que sejam representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua distribuição, sem prejuízo do constante no ponto seguinte.

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Junho de 1997 e vigorará até 31 de Dezembro de 1997.

Cláusula 67.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho, a partir de 1 de Junho de 1997, inclusive.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 77.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 87.^a

Regime de turnos

1 —

2 —

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se em regra o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho é de quarenta horas, que poderão ser distribuídas por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados; em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 —

12 —

13 —

14 —

15 —

16 —

ANEXO I

I

Remunerações mínimas

| Grau | Tabela |
|----------|-------------|
| 0 | 150 000\$00 |
| 1 | 128 500\$00 |
| 2 | 113 000\$00 |
| 3 | 109 500\$00 |
| 4 | 97 500\$00 |
| 5 | 96 200\$00 |
| 6 | 89 000\$00 |
| 7 | 84 800\$00 |
| 8 | 80 400\$00 |
| 9 | 75 000\$00 |
| 10 | 70 900\$00 |
| 11 | 66 800\$00 |
| 12 | 64 800\$00 |
| 13 | 63 200\$00 |
| 14 | 56 400\$00 |
| 15 | 50 800\$00 |
| 16 | 44 800\$00 |
| 17 | 42 500\$00 |
| 18 | 42 500\$00 |
| 19 | 42 500\$00 |
| 20 | 42 500\$00 |

II

A tabela salarial referida no n.º 1 produz efeitos a partir de 1 de Junho de 1997 até 31 de Dezembro deste mesmo ano.

As negociações da tabela salarial para 1998 e restante matéria pecuniária terão início na primeira semana de Novembro de 1997.

Nota. — Sendo eliminado o critério diferenciador das tabelas salariais, o n.º II do anexo passa a ter nova redacção, sendo eliminado o n.º III.

Mantêm-se em vigor as matérias do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável que não constam na presente revisão.

Quadros com os graus de remuneração dos aprendizes e praticantes metalúrgicos

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

| Idade de admissão | Tempo de aprendizagem | | |
|-------------------|-----------------------|------------------|------------------|
| | 1.º ano — Tabela | 2.º ano — Tabela | 3.º ano — Tabela |
| 15 anos | 20 | 19 | 18 |
| 16 anos | 19 | 18 | — |
| 17 anos | 18 | — | — |

(a) Apenas para traçador da construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10

| Idade de admissão | Tempo de prática | | |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 1.º ano — Tabela | 2.º ano — Tabela | 3.º ano — Tabela |
| 15 anos | 20 | 18 | 16 |
| 16 anos | 18 | 16 | — |
| 17 anos | 16 | — | — |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9

| Idade de admissão | Tempo de prática | | |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 1.º ano — Tabela | 2.º ano — Tabela | 3.º ano — Tabela |
| 15 anos | 19 | 17 | 15 |
| 16 anos | 17 | 15 | — |
| 17 anos | 15 | — | — |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

| Tempo do tirocínio | Tabela |
|--------------------------|--------|
| Praticante 1.º ano | 15 |
| Praticante 2.º ano | 14 |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

| Tempo do tirocínio | Tabela |
|--------------------------|--------|
| Praticante 1.º ano | 14 |
| Praticante 2.º ano | 13 |

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (a)

| Tempo do tirocínio | Tabela |
|--------------------------|--------|
| Praticante 1.º ano | 14 |
| Praticante 2.º ano | 12 |

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Lisboa, 18 de Julho de 1997.

Pela ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

Pela APIFER — Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:

(Assinatura ilegível.)

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

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Álvaro António Branco.

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

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pelos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Álvaro António Branco.

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

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Álvaro António Branco.

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

Álvaro António Branco.

Pelos Sindicatos dos Fogueiros de Mar e Terra:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Álvaro António Branco.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
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 dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
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 da Indústria Mineira.

Lisboa, 23 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, 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.

Lisboa, 3 de Julho de 1997. — Pelo Conselho Nacional,
(*Assinatura ilegível.*)

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, 1 de Agosto de 1997. — Pela Direcção 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 3 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.

Lisboa, 24 de Julho de 1997. — Pelo Conselho 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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Julho de 1997.

Depositado em 1 de Agosto de 1997, a fl. 84 do livro n.º 8, com o n.º 284/97, 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 Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 16, de 30 de Abril de 1990, 16, de 30 de Abril de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 31, de 22 de Agosto de 1993, 31, de 22 de Agosto de 1994, 30, de 15 de Agosto de 1995, e 29, de 8 de Agosto de 1996, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e, por

outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 70.^a

Produção de efeitos

As retribuições estabelecidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

ANEXO II

Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 1 | Director de serviços Chefe de escritório | 97 500\$00 |
| 2 | Chefe de serviços Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas | 93 300\$00 |
| 3 | Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado-geral de armazém Guarda-livros Programador | 90 050\$00 |
| 4 | Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção Programador mecanográfico Primeiro-escriurário Caixa Fogoeiro encarregado | 80 650\$00 |
| 5 | Operador mecanográfico Vendedor Encarregado de armazém Operador de computador Fogoeiro de 1. ^a | 75 450\$00 |
| 6 | Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade ... Cobrador Operador de telex Fiel de armazém Motorista Fogoeiro de 2. ^a | 71 200\$00 |
| 7 | Terceiro-caixeiro Telefonista Perfurador-verificador Conferente Demonstrador Ajudante de motorista Fogoeiro de 3. ^a | 62 850\$00 |
| 8 | Servente (viatura de carga) Contínuo Servente Distribuidor Embalador Ajudante de fogoeiro do 4. ^o ano | 56 950\$00 |
| 9 | Estagiário do 2. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano | 50 900\$00 |
| 10 | Estagiário do 1. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 1. ^o e 2. ^o anos ... | 46 400\$00 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 11 | Paquete de 17 anos Praticante de 17 anos | 43 000\$00 |
| 12 | Paquete de 16 anos Praticante de 16 anos | 42 300\$00 |

Nota. — $\frac{Rm}{12}$ = soma das retribuições de cada grupo, dividida pelo número de grupos. Para os efeitos previstos nas cláusulas 45.^a «Deslocações», 61.^a «Abono para falhas» e 62.^a «Diuturnidades», o valor de $\frac{Rm}{12}$ a considerar é de 67 545\$80, correspondendo os valores da actual revisão aos seguintes montantes:

Alojamento com pequeno-almoço — 3520\$;
Almoço ou jantar — 1420\$;
Abono para falhas — 2100\$;
Diuturnidades — 3580\$.

Porto, 14 de Julho de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Manuel Domingos Pinto Vieira.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — 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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECaH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 15 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 5 de Agosto de 1997.

Depositado em 6 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro n.º 8, com o n.º 295/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1988, e 30, de 15 de Agosto de 1996, é revisto como segue:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas represen-

tadas pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos pelo período de 12 meses, com início em 1 de Junho de 1997.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 21.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de três turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de 5190\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

2 —

Cláusula 22.ª

Remuneração da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que façam parte de serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de 3580\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

2 —

Cláusula 23.ª

Retribuição mínima

1 —

2 —

3 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de 18 390\$ para poderem fazer face a falhas de caixa.

Cláusula 26.ª

Trabalho fora do local habitual

1 —

2 —

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a 5040\$, durante todo o período de viagem. Sempre

que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 2990\$;
Almoço ou jantar — 1160\$.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4 —

5 —

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 475\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de 1930\$ por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

ANEXO III

Tabela de remunerações

(para vigorar a partir de 1 de Junho de 1996)

| Níveis | Remunerações |
|----------------|--------------|
| I | 147 000\$00 |
| II | 134 200\$00 |
| III | 129 100\$00 |
| IV | 120 000\$00 |
| V | 112 700\$00 |
| VI | 106 000\$00 |
| VII | 94 200\$00 |
| VIII | 88 700\$00 |
| IX | 85 500\$00 |
| X | 79 400\$00 |
| XI | 72 700\$00 |
| XII | 63 700\$00 |
| XIII (a) | 54 700\$00 |
| XVI (a) | 51 600\$00 |
| XV (a) | 41 000\$00 |
| XVI (a) | 38 800\$00 |
| XVII (a) | 36 400\$00 |

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

Lisboa, 18 de Julho de 1997.

Pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 21 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

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

Lisboa, 18 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 29 de Julho de 1997.

Depositado em 1 de Agosto de 1997, a fl. 84 do livro n.º 8, com o n.º 283/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras.

Aos 4 dias do mês de Março de 1997, reuniram-se na sede da Associação Comercial e Industrial de Fafe as associações comerciais do distrito de Braga e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga com vista à negociação da tabela salarial e à verticalização do contrato para o sector retalhista, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996.

Ficou acordado que as direcções das associações iriam tomar conhecimento, durante os meses de Abril e Maio, do projecto elaborado e acordado entre os sindicatos e os técnicos das associações, retomando-se de imediato as negociações no ponto em que ficaram.

Para vigorar a partir de 1 de Março de 1997, acordou-se no seguinte:

Cláusula 23.^a

Remuneração de trabalho

1 a 5 — *(Mantêm-se.)*

6 — Os trabalhadores com responsabilidade por serviços de caixa e os que façam pagamentos, recebimentos e conferência de valores de forma regular terão direito a um abono mensal para falhas igual a 3000\$, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 24.^a

Remuneração de viajantes e praticistas

1 a 13 — *(Mantêm-se.)*

14 — Os trabalhadores em serviço externo terão direito a uma ajuda de custo de:

Diária completa — 6500\$;
Almoço ou jantar — 1600\$;
Alojamento — 3500\$;

ou ao pagamento das respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT nas categorias sem acesso obrigatório auferirão, por cada período de três anos de serviço na mesma categoria ou escalão, uma diuturnidade de 1900\$ sobre a retribuição real ou efectiva que vinham recebendo, até ao limite de três diuturnidades, independentemente da sua retribuição real ou efectiva exceder ou não o valor resultante da soma da retribuição estabelecida por este CCT com as referidas diuturnidades.

2 e 3 — *(Mantêm-se.)*

ANEXO I

| Nível | Categoria | Vencimento |
|-------|---|------------|
| I | Gerente comercial | 90 500\$00 |
| II | Caixeiro-encarregado, operador-encarregado, chefe de secção e inspector de vendas | 87 000\$00 |
| III | Primeiro-caixeiro, viajante, pracista, operador especializado e motorista | 78 500\$00 |
| IV | Segundo-caixeiro e operador de 1. ^a | 73 000\$00 |
| V | Terceiro-caixeiro, operador de 2. ^a , vigilante e cobrador | 68 000\$00 |
| VI | Caixeiro-ajudante e operador-ajudante: | |
| | a) Do 3.º ano | 56 700\$00 |
| | b) Do 2.º ano | 45 400\$00 |
| | c) Do 1.º ano | 45 400\$00 |
| VII | Praticante: | |
| | a) Do 3.º ano | 42 600\$00 |
| | b) Do 2.º ano | 42 600\$00 |
| | c) Do 1.º ano | 42 600\$00 |
| VIII | Servente, caixa, embalador, guarda, distribuidor, contínuo, servente de limpeza e ajudante de motorista | 65 000\$00 |

Nota. — Esta tabela salarial tem eficácia retroactiva a partir de 1 de Março de 1997 e é válida pelo período mínimo estabelecido na lei.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Agosto de 1997.

Depositado em 5 de Agosto de 1997, a fl. 84 do livro n.º 8, com o n.º 287/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras.

Cláusula 7.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: em regime de semana inglesa, em regime de

trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa, o horário será de quarenta e uma horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde.

b) Em regime de trabalho ao sábado de tarde, na semana em que o trabalhador trabalhar ao sábado à tarde o seu período de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas. Neste caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

- i) Meio dia de descanso complementar e 2,5% do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado de tarde;
- ii) Um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo, na semana em que o trabalhador trabalhe ao domingo o seu período de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas. Nesta semana o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo completo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5% do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 12.^a

Diuturnidades e abono para falhas

1 —

2 — Os trabalhadores classificados como caixa, tanto de balcão como de escritório, terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

Cláusula 17.^a

Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação

São adicionadas as seguintes categorias profissionais:

Comércio, administrativos e serviços:

Nível 4 — profissionais qualificados:

Grupo X:

Caixa de escritório.

Nível 6 — profissionais não qualificados:

Grupo XII:

Caixa de balcão.

Cláusula 18.^a

Definição funcional das categorias profissionais

São adicionadas as seguintes descrições funcionais das categorias profissionais adicionadas na cláusula 17.^a:

Caixa de balcão (comércio). — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações e recebe cheques.

Caixa de escritório (administrativos e serviços). — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

ANEXO I

Tabela salarial

| Grupo | Remunerações |
|-------------------------|--------------|
| I | 97 500\$00 |
| II | 95 450\$00 |
| III | 93 600\$00 |
| IV | 91 800\$00 |
| V | 89 550\$00 |
| VI | 86 950\$00 |
| VII | 84 050\$00 |
| VIII | 81 250\$00 |
| IX | 78 500\$00 |
| X | 75 850\$00 |
| XI | 68 900\$00 |
| XII | 63 650\$00 |
| XIII | 59 900\$00 |
| XIV | 55 450\$00 |
| XV | 42 500\$00 |
| Diuturnidade | 740\$00 |
| Abono para falhas | 2 250\$00 |

Nota. — A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário efeitos retroactivos, a partir de 1 de Janeiro de 1997, independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 9 de Abril de 1997.

Pela União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Leiria:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Leiria (UACRDL) declara para os devidos efeitos que outorgou as alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria, por si e em representação das seguintes associações patronais:

Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça;

Associação Comercial do Bombarral;
Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos;
Associação Comercial e Industrial de Leiria;
Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande;
Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré;
Associação Comercial de Peniche;
Associação Comercial e de Serviços de Pombal.

Leiria, 9 de Abril de 1997. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Julho de 1997.

Depositado em 7 de Agosto de 1997, a fl. 86 do livro n.º 8, com o n.º 299/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCTV entre a ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1996.

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas da indústria de transportes inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 a 3 — (Iguais.)

4 — Os valores da tabela salarial, assim como as cláusulas que consagram valores pecuniários, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

5 — (Igual.)

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório nos termos da cláusula 9.^a terão direito a uma diuturnidade de 2590\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, que farão parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.

2 — (Igual.)

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores no exercício de funções de tesoureiro, caixa, empregado de serviço externo e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 3740\$.

2 — Os trabalhadores que procedem à cobrança de despachos e ou mercadorias transportadas receberão por cada dia em que efectuem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 240\$.

3 — (*Igual.*)

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — (*Igual.*)

2 — O subsídio é de 340\$ por cada período normal de cada dia de trabalho.

3 e 4 — (*Iguais.*)

Cláusula 47.^a

Refeições, alojamento e deslocações no continente

1 e 2 — (*Iguais.*)

3 — As refeições são pagas pelos seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — 340\$;
- b) Almoço ou jantar — 1330\$.

4 — A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem pelo menos quatro horas de serviço no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, com o valor de 1325\$.

5 a 9 — (*Iguais.*)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| I | Director de serviços Chefe de escritório | 122 350\$00 |
| II | Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Contabilista Tesoureiro Programador | 112 500\$00 |
| III | Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador mecanográfico | 103 350\$00 |
| IV | Chefe de tráfego Escrutário principal Oficial principal Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras ... | 98 900\$00 |

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| V | Caixa Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Escrutário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Operador de tráfego | 98 800\$00 |
| VI | Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1. ^a Motorista de pesados | 98 200\$00 |
| VII | Cobrador Dactilógrafo Empregado de serviços externos Escrutário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de tractores, empilhador de grua Operador de máquinas de contabilidade ... Operador de telex Despachante Perfurador-verificador ou gravador de dados. | 90 600\$00 |
| VIII | Apontador (mais de um ano) Coordenador Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Expedidor Motorista de ligeiros Oficial de 2. ^a | 84 900\$00 |
| IX | Dactilógrafo do 1. ^o ano Entregador de ferramentas de 1. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Telefonista | 81 900\$00 |
| X | Ajudante de motorista Apontador (menos de um ano) Chefe de grupo Conferente de mercadorias Contínuo (mais de 21 anos) Electricista (pré-oficial do primeiro ano) ... Entregador de ferramentas Fiel de armazém (menos de um ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro Vulcanizador | 77 950\$00 |
| XI | Abastecedor de carburantes Estagiário do 3. ^o ano Lavador Montador de pneus Operário especializado Servente | 74 550\$00 |
| XII | Ajudante de electricista do 2. ^o período ... Ajudante de lavador Ajudante de lubrificador Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2. ^o ano Praticante do 2. ^o ano (met.) Servente de limpeza | 69 450\$00 |
| XIII | Ajudante de electricista do 1. ^o período ... Estagiário do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano (met.) | 58 250\$00 |

| Grupos | Categorias profissionais | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| XIV | Praticante de despachante | 51 900\$00 |
| XV | Paquete de 17 anos | 47 650\$00 |
| XVI | Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano Paquete de 16 anos | 45 250\$00 |
| XVII | Aprendiz de electricista do 2.º período ... Paquete de 15 anos | 45 250\$00 |
| XVIII | Aprendiz de electricista do 1.º período ... Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano (admissão aos 14/15 anos). Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (admissão aos 16 anos). Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 17 anos). | 42 850\$00 |

Nota. — Os motoristas deslocados em serviço internacional auferirão uma ajuda de custo de 21 200\$ mensais, excepto se em veículos deslocados em Espanha que estejam licenciados para o transporte nacional.

Lisboa, 22 de Julho de 1997.

Pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Amável Alves.

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

Amável Alves.

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

Amável Alves.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Amável Alves.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (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 dos Distritos de Aveiro e Viseu;
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 dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
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 da Indústria Mineira.

Lisboa, 24 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado, Álvaro António Branco.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — 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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;
 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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Julho de 1997.

Depositado em 4 de Agosto de 1997, a fl. 84 do livro n.º 8, com o n.º 285/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, n.º 4, 39.^a, n.º 1, 41.^a, n.º 1, 42.^a, n.º 1, 43.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), 44.^a, n.º 1, alíneas a) e b), 96.^a, n.º 5, e 100.^a, n.º 1, e anexo II, «Tabela salarial» do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 30, de 16 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 29, de 30 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 29, de 8 de Agosto de 1995, e 29, de 8 de Agosto de 1996.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1997.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos na mesma letra e empresa, a uma diuturnidade no valor de 9% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G (valor de 8280\$).

Cláusula 41.^a

Subsídio de quebras

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou cobrança, nos termos da definição de funções constantes do anexo I, têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas em dinheiro, no montante de 6,5% da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G (valor de 5980\$).

Cláusula 42.^a

Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 990\$, o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

Cláusula 43.^a

Abonos de refeição

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.^a, terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — 350\$;
- b) Almoço — 1965\$;
- c) Jantar — 1965\$;
- d) Ceia — 1315\$.

Cláusula 44.^a

Deslocações em serviço

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço, desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário, que será:

- a) Continente e ilhas — 2640\$;
- b) Países estrangeiros — 5280\$.

Cláusula 96.^a

Complemento do subsídio de doença e acidente

.....

5 — A cláusula é revogada a partir de 1 de Janeiro de 1999 relativamente aos trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 100.^a

Seguro de vida e de transporte de valores por deslocações em serviço

1 — A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar, e ar) no valor de 7 250 000\$.

ANEXO II

Tabela salarial

| Letra | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| A | Director de serviços | 173 600\$00 |
| B | Chefe de agência | 148 900\$00 |
| C | Chefe de serviços | 137 000\$00 |
| | Analista informático | |
| D | Chefe de secção | 127 400\$00 |
| | Programador de informática | |
| | Secretária(o) de direcção | |
| | Tesoureiro | |
| E | Caixa | 113 500\$00 |
| | Controlador de informática | |
| | Primeiro-oficial administrativo | |
| | Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade. | |
| | Primeiro-técnico de turismo | |
| | Promotor de vendas | |
| F | Cobrador | 103 800\$00 |
| | Segundo-oficial administrativo | |
| | Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade. | |
| | Segundo-técnico de turismo | |
| G | Terceiro-oficial administrativo | 92 000\$00 |
| | Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade. | |
| | Terceiro-técnico de turismo | |
| H | Anotador(a)/recepcionista | 87 100\$00 |
| | Assistente | |
| I | Aspirante | 81 200\$00 |
| | Contínuo | |
| | Motorista | |
| | Telefonista | |
| J | Praticante | 65 600\$00 |
| L | Paquete (b) | 50 000\$00 |
| M | Servente de limpeza (a) | 59 100\$00 |

(a) A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 517\$/hora e a quinze horas mensais.

(b) Os trabalhadores com a categoria de pacote e com idade igual ou superior a 18 anos auferirão o salário mínimo nacional a partir do mês em que completarem 18 anos.

Lisboa, 9 de Junho de 1997.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Julho de 1997.

Depositado em 1 de Agosto de 1997, a fl. 83 do livro n.º 8, com o n.º 281/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, n.º 3, 11.^a, n.ºs 1 e 3, 16.^a, n.º 7, alíneas a) e b), 25.^a, n.ºs 1 a 9, 37.^a, n.º 1, 67.^a, n.º 1, 70.^a, n.º 1, 95.^a, n.º 2, e 97.^a, n.º 1, alínea b), e anexo II, «Tabela salarial» e nota a) do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, e as suas alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, e 33, de 8 de Setembro de 1995.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 e 2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão, respectivamente, de 1 de Janeiro de 1996 até 31 de Dezembro de 1996 (tabela A), e de 1 de Janeiro de 1997 a 31 de Dezembro de 1997 (tabela B), data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

4, 5, 6 e 7 — (Mantém a actual redacção.)

Cláusula 11.^a

Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais remeterão ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), à associação patronal e ao sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal, nos termos legais.

2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — (Retirado.)

4 — (Mantém a actual redacção, passando a n.º 3.)

Cláusula 16.^a

Deslocações

1, 2, 3, 4, 5 e 6 — (Mantém a actual redacção.)

7:

a) Continente e ilhas — 2350\$ (tabela A); 2450\$ (tabela B);

b) Países estrangeiros — 5150\$ (tabela A); 5350\$ (tabela B).

8 — (Mantém a actual redacção.)

Cláusula 25.^a

Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — Os trabalhadores de armazém terão o horário previsto no anexo I, secção B, n.º III, «Disposições especiais», n.º 1.

4 — Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas para os trabalhadores de armazém e as quarenta horas para os restantes trabalhadores.

5 — O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

6 — A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

- a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;
- b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;
- c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e da entidade patronal;
- d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme disposto na cláusula 39.^a;
- e) Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho, previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

7 — As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

8 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

9 — O dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira nas situações a que se refere o anexo I, secção B, «Trabalhadores de armazém», n.º III, «Dis-

posições especiais», n.ºs 1 e 3, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

Cláusula 37.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

- a) Pequeno-almoço — 430\$ (tabela A); 450\$ (tabela B);
- b) Almoço — 1780\$ (tabela A); 1850\$ (tabela B);
- c) Jantar — 1780\$ (tabela A); 1850\$ (tabela B);
- d) Ceia — 1100\$ (tabela A); 1150\$ (tabela B).

2 e 3 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria e empresa, a uma diuturnidade de 3850\$ (tabela A) e de 4000\$ (tabela B), até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 770\$ (tabela A) e de 800\$ (tabela B).

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 95.^a

Seguro por acidente

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de 6 750 000\$ (tabela A) e de 7 000 000\$ (tabela B).

3 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 97.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

- a) *(Mantém a actual redacção.)*
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias e da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos, obrigatória e imediatamente após o

parto e por mais 38 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

c) d) e e) (Mantém a actual redacção.)

2 — (Mantém a actual redacção.)

ANEXO II

Tabela salarial A

| Letra | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| A | Chefe de serviços | 137 500\$00 |
| B | Chefe de secção Programador de informática | 117 000\$00 |
| C | Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática Secretário(a)-correspondente Promotor de vendas de 1.ª classe | 106 000\$00 |
| D | Segundo-oficial Promotor de vendas de 2.ª classe | 100 500\$00 |
| E | Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista | 91 500\$00 |
| F | Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém | 83 500\$00 |
| G | Operador de máquinas Servente Embalador | 78 400\$00 |
| H | Praticante | 67 500\$00 |
| I | Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza | 66 300\$00 |
| J | Praticante estagiário | 56 000\$00 |
| L1 | Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre. | 44 300\$00 |
| L2 | Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre. | 56 000\$00 |
| M | Paquete | 43 700\$00 |

Tabela salarial B

| Letra | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| A | Chefe de serviços | 143 000\$00 |
| B | Chefe de secção Programador de informática | 121 500\$00 |

| Letra | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| C | Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática Secretário(a)-correspondente Promotor de vendas de 1.ª classe | 110 000\$00 |
| D | Segundo-oficial Promotor de vendas de 2.ª classe | 104 500\$00 |
| E | Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista | 95 000\$00 |
| F | Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém | 86 700\$00 |
| G | Operador de máquinas Servente Embalador | 81 500\$00 |
| H | Praticante | 70 200\$00 |
| I | Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza | 69 000\$00 |
| J | Praticante estagiário | 58 200\$00 |
| L1 | Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre. | 46 100\$00 |
| L2 | Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre. | 58 200\$00 |
| M | Paquete | 45 500\$00 |

Notas

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a 550\$ (tabela A) e 570\$ (tabela B) e a quinze horas semanais.

b) Os trabalhadores com categorias de praticante estagiário de armazém, praticante estagiário e pacote com 18 ou mais anos de idade auferem a partir do mês em que completem 18 anos a remuneração do salário mínimo nacional.

Lisboa, 28 de Julho de 1997.

Pela Associação dos Transitários de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 1997.

Depositado em 1 de Agosto de 1997, a fl. 83, do livro n.º 8, com o n.º 280/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

5 — A tabela salarial e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 5180\$.

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 440\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

1 a 3 —

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — 8670\$;

Almoço ou jantar — 2060\$;

Dormida com pequeno-almoço — 4550\$.

Os trabalhadores poderão optar por receber das entidades patronais o valor das despesas efectuadas, mediante apresentação dos documentos comprovativos.

5 —

6 —

CAPÍTULO VII

Base XXXI

Diuturnidades

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de 1680\$, até ao limite de três.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

| Níveis | | Categorias profissionais | Remuneração |
|--------|---|--|-------------|
| I | A | Director de serviços | 115 850\$00 |
| | B | Analista de informática | 110 150\$00 |
| | C | Caixeiro-encarregado | 105 700\$00 |
| | | Chefe de escritório | |
| | | Chefe de serviço, de divisão e de departamento. | |
| | | Chefe de compras | |
| | | Chefe de vendas | |
| | | Contabilista | |
| II | | Programador | 98 750\$00 |
| | | Técnico de contas | |
| | | Tesoureiro | |
| | | Caixeiro chefe de secção | |
| III | | Chefe de secção | 96 600\$00 |
| | | Encarregado de armazém | |
| | | Guarda-livros | |
| | | Programador mecanográfico | |
| IV | | Correspondente em línguas estrangeiras | 89 250\$00 |
| | | Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. | |
| | | Inspector de vendas | |
| | | Secretário de direcção | |
| | | Tradutor | |
| | | Escriturário principal | |
| | | Caixa | |
| | | Escriturário de 1. ^a | |
| | | Fiel de armazém | |
| | | Operador de informática | |
| | | Operador de máquinas de contabilidade (com mais de três anos). | |
| | | Operador mecanográfico | |
| | | Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com mais de três anos). | |
| | | Primeiro-caixeiro | |
| | | Prospector de vendas | |
| | | Vendedor | |

| Níveis | Categorias profissionais | Remuneração |
|--------|--|-------------|
| V | Ajudante de fiel de armazém Arquivista Conferente Demonstrador Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade (com menos de três anos). Operador de telex em línguas estrangeiras. Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com menos de três anos). Segundo-caixeiro Recepcionista | 82 900\$00 |
| VI | Caixa de balcão Escriturário de 3. ^a Operador de telex em língua portuguesa. Telefonista Terceiro-caixeiro | 80 650\$00 |
| VII | Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Distribuidor Embalador Empregado de limpeza Estagiário do 2.º ano Guarda Porteiro Servente de armazém Vigilante | 71 650\$00 |
| VIII | Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano | 63 350\$00 |
| IX | Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) Contínuo (menor de 20 anos) Paquete 16/17 anos | 60 900\$00 |

Lisboa, 23 de Julho de 1997.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Novas Tecnologias;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Agosto de 1997.

Depositado em 6 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro n.º 8, com o n.º 293/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1997 devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 5180\$.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a 440\$.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em 8670\$ por dia, correspondendo o almoço ou jantar a 2 060\$ e a dormida com pequeno-almoço a 4550\$.

CAPÍTULO VII

Diuturnidades

Base XXXII

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade de 1680\$, sobre as retri-

buições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

.....

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir, por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de 1680\$, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV

Tabela salarial

| Grupos | Tabela |
|-----------|-------------|
| 1-A | 115 850\$00 |
| 1-B | 110 150\$00 |
| 1-C | 105 700\$00 |
| 2 | 98 750\$00 |
| 3 | 96 600\$00 |
| 4 | 89 250\$00 |
| 5 | 82 900\$00 |
| 6 | 80 650\$00 |
| 7 | 71 650\$00 |
| 8 | 63 350\$00 |
| 9 | 60 900\$00 |
| 10 | 58 500\$00 |
| 11 | 56 350\$00 |
| 12 | 56 100\$00 |

Lisboa, 23 de Julho de 1997.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

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 Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;

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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção 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 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, 21 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 25 de Julho de 1997.

Depositado em 6 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro 8, com o n.º 294/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e demais outorgantes sindicais.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT vigora pelo prazo de um ano e entra em vigor nos termos da lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas com conteúdo remuneratório vigoram entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1997.

Cláusula 16.^a-A

Deveres específicos dos técnicos oficiais

a) Os técnicos oficiais de contas deverão pautar o exercício da sua actividade no respeito pela lei e pelas directivas da sua entidade patronal, que deverão sempre respeitar, salvo se arguirem, por escrito, a sua ilegalidade.

b) As relações entre os técnicos de contas e as empresas clientes da sua entidade patronal deverão limitar-se apenas ao estritamente necessário para a execução dos serviços contabilísticos e fiscais, de que estão incumbidos.

c) O técnico oficial de contas, quando cesse o seu contrato individual de trabalho, não pode assumir qualquer vínculo contratual relativamente a clientes da sua entidade patronal até ao termo do exercício seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 670\$ por cada dia completo de trabalho efectivo.

ANEXO II

Enquadramento profissional e remunerações mínimas

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| 1 | Analista informática Contabilista Técnico de contas Director de serviços | 149 600\$00 |
| 2 | Chefe de departamento/chefe de divisão ... Inspector administrativo Programador de informática Secretário-geral Tesoureiro | 136 000\$00 |
| 3 | Chefe de secção Técnico de contabilidade principal | 115 300\$00 |
| 4 | Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras ... Documentalista Escrutário principal Planeador de informática de 1. ^a Secretário da direcção Subchefe de secção Tradutor Técnico de contabilidade de 1. ^a | 106 300\$00 |
| 5 | Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Recepcionista secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2. ^a Técnico de contabilidade de 2. ^a Primeiro-escriturário | 96 500\$00 |
| 6 | Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Estagiário (planeador de informática) ... Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Recepcionista-secretário (estagiário) ... Técnico de contabilidade (estagiário) ... Segundo-escriturário | 86 800\$00 |
| 7 | Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Estagiário (operador de computador) ... Estagiário (operador de máquinas de contabilidade) Operador de registo de dados de 2. ^a Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário | 79 600\$00 |
| 8 | Contínuo de 1. ^a Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) ... Estagiário (recepcionista) | 70 900\$00 |

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 8 | Estagiário (operador de registo de dados) Guarda de 1. ^a Porteiro Telefonista de 2. ^a | 70 900\$00 |
| 9 | Contínuo de 2. ^a Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano (escriturário) Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a | 67 200\$00 |
| 10 | Trabalhador de limpeza | 65 200\$00 |
| 11 | Paquete até 17 anos | 48 200\$00 |

Porto, 2 de Junho de 1997.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 31 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 5 de Agosto de 1997.

Depositado em 6 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro n.º 8, com o n.º 292/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 —

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Julho de 1997.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

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

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — Entre outras, encontram-se funcionalmente ligadas às actividades de natureza técnica as de carácter administrativo complementares daquelas.

4 — O disposto nos dois números anteriores só é aplicável se o desempenho normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — 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.

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

8 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a-A

Adaptação do tempo de trabalho

1 — Por iniciativa da entidade patronal, a duração do tempo de trabalho, prevista no n.º 1 da cláusula anterior, pode ser definida em termos médios, com ressalva do regime em tempo parcial, não podendo o limite

diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e sete horas e trinta minutos, não se incluindo o trabalho suplementar prestado, por motivos de força maior, na semana em causa.

2 — A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a períodos de três meses, devendo os trabalhadores serem notificados com a antecedência mínima de sete dias.

3 — Quando aplicado o regime previsto nesta cláusula, as empresas deverão ter um registo actualizado dos trabalhadores que nelas prestem serviço.

4 — Durante o período de prestação de trabalho, na situação descrita nos números anteriores, o trabalhador, por acordo com a entidade patronal, pode utilizar a totalidade ou parte do crédito de horas, mediante redução diária não superior a duas horas. Também mediante acordo, entre o trabalhador e a entidade patronal, a redução da semana de trabalho pode ser feita em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, no aumento dos dias de férias, sempre sem prejuízo do subsídio de refeição, mas sem aumento do subsídio de férias.

5 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho é de doze horas.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferência e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

.....

4 —

a) A um subsídio de 355\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1540\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6060\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 —

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3200\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação

e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5400\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 5000\$.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 —

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1680\$, 2800\$ e 4800\$, respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1660\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 600\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Profissões e categorias | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| I-A | Técnico superior de laboratório | 133 800\$00 |
| I-B | Chefe de serviços administrativos Contabilista Técnico de contas | 123 900\$00 |
| II | Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção | 108 300\$00 |

| Níveis | Profissões e categorias | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| III | Técnico paramédico do ramo do registo gráfico: a) Técnico de neurofisiografia (electroencefalografia e electromiografia) b) Técnico de audiometria Primeiro-escriturário | 97 100\$00 |
| IV | Técnico praticante de electroencefalografia, electromiografia ou audiometria ... Estagiário de técnico paramédico Motorista de ligeiros Dactilógrafo com mais de seis anos Segundo-escriturário | 82 900\$00 |
| V | Assistente de consultório Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriturário | 72 700\$00 |
| VI | Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º e do 2.º anos | 68 000\$00 |
| VII | Trabalhador de limpeza | 64 100\$00 |

Lisboa, 30 de Julho de 1997.

Pela Associação de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Agosto de 1997.

Depositado em 6 de Agosto de 1997, a fl. 86 do livro n.º 8, com o n.º 296/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as casas de saúde, representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os tra-

balhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações certas mínimas (anexo II) e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

Cláusula 77.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor deste CCT são revogadas as seguintes disposições:

N.º 1 da cláusula 1.^a, n.º 2 da cláusula 3.^a e anexo II, «Tabela de remunerações fixas mínimas», do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas fixas mínimas

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 15 | Director de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços | 127 600\$00 |
| 14 | Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços | 127 500\$00 |
| 13 | Director de creche | 116 250\$00 |
| 12 | Chefe de secção Encarregado de fogueiro Operador de computador (com mais de seis anos) | 113 250\$00 |
| 11 | Assistente administrativo II Chefe de cozinha Encarregado Secretário de direcção II | 112 900\$00 |
| 10 | Assistente administrativo I Chefe de equipa Chefe de mesa Operador de computador (até seis anos) Técnico paramédico (com curso): Técnico de análises anátomo-patológicas, técnico de análises clínicas, técnico de cardiologia, técnico de electroencefalografia, técnico de ortóptica, técnico de fisioterapia, técnico de função respiratória, técnico de radiologia, técnico de radioterapia, técnico de termografia Secretário de direcção I | 108 350\$00 |

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 9 | Caixa Escriturário de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Recepcionista (com mais de seis anos) ... Técnico paramédico (sem curso) Técnico de prevenção e segurança | 99 500\$00 |
| 8 | Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Encarregado de roupa/lavandaria Oficial de 1. ^a Monitor Motorista | 93 800\$00 |
| 7-A | Ajudante técnico de análises clínicas Assistente de consultório (com mais de dois anos) Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Recepcionista (com mais de três anos) ... Telefonista de 1. ^a classe (com mais de três anos) | 84 500\$00 |
| 7 | Ajudante técnico de fisioterapia Ama (mais de nove anos) Cobrador (empregado de serviços externos) Costureiro (com mais de oito anos) Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro (com mais de cinco anos) ... Empregado de balcão Empregado de bloco operatório (com mais de oito anos) Empregado de enfermaria (com mais de dez anos) Empregado de esterilização (com mais de oito anos) Empregado de mesa Empregado de roupa/lavandaria (com mais de oito anos) Encarregado de câmara escura Oficial de 2. ^a Praticante técnico Vigilante com funções pedagógicas Vigilante de doentes | 82 850\$00 |
| 6 | Ama (de sete a nove anos) Assistente de consultório (até dois anos) Costureiro (com mais de quatro anos) ... Dispenseiro (com menos de cinco anos) Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Oficial de 3. ^a Empregado de bloco operatório (com mais de quatro anos) Empregado de enfermaria (de sete a nove anos) Empregado de esterilização (com mais de quatro anos) Empregado de roupa/lavandaria (de seis a oito anos) Recepcionista (até dois anos) Telefonista de 2. ^a (até três anos) Vigilante (com mais de dois anos) | 71 050\$00 |
| 5 | Ama (de quatro a seis anos) Auxiliar hospitalar Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a (ajudante de cozinheiro) Empregado de roupa/lavandaria (de quatro a seis anos) Empregado de enfermaria (de 4 a seis anos) Encarregado de bloco operatório (com menos de quatro anos) Encarregado de esterilização (com mais de quatro anos) | 70 100\$00 |

| Níveis | Categorias | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 4 | Ama (até três anos) Contínuo Copeiro Costureiro (até quatro anos) Empregado de enfermagem (até três anos) Empregado de refeitório Empregado de roupa/lavandaria (com menos de quatro anos) Estagiário administrativo Trabalhador de limpeza Vigilante (até dois anos) | 69 150\$00 |
| 3 | Contínuo (com menos de 21 anos) | 61 900\$00 |
| 2 | Paquete (de 17 anos) | 52 150\$00 |
| 1 | Paquete (de 16 anos) | 44 550\$00 |

Lisboa, 7 de Julho de 1997.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Agosto de 1997.

Depositado em 5 de Agosto de 1997, a fl. 85 do livro n.º 8, com o n.º 291/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a empresa Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L.^{da}, e outra e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras.

Revisão da tabela salarial, clausulado pecuniário e horário de trabalho do ACT/Transportes de Passageiros do Distrito de Faro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1996.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Junho de 1997 e terá a duração de 12 meses.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de serviço, a uma diuturnidade de 2600\$ por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no montante de 300\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos.

2 — (Sem alteração.)

3 — Todos os trabalhadores terão direito a descansar dois dias por semana.

ANEXO II

Tabela salarial

| Nível | Categoria | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| 1 | Mestre-encarregado do tráfego local (chefe de exploração) | 127 250\$00 |
| 2 | Mestre do tráfego local | 92 800\$00 |
| 3 | Marinheiro do tráfego local | 87 950\$00 |
| 4 | Marinheiro de 2. ^a classe | 80 450\$00 |
| 5 | Fiscal | 86 800\$00 |
| 6 | Bilheteiro | 83 330\$00 |
| 7 | Revisor | 83 330\$00 |
| 8 | Motorista | 92 800\$00 |

Faro, 18 de Abril de 1997.

Pelo sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Tavares & Guerreiro, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Julho de 1997.

Depositado em 1 de Agosto de 1997, a fl. 83 do livro n.º 8, com o n.º 279/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.,
e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

O presente AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, é alterado da forma seguinte.

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 9100\$ para alimentação e alojamento, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente de 13 200\$ e 23 900\$ para alimentação, alojamento e despesas correntes ou ao pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — 5350\$;
Pelo almoço ou jantar — 2250\$.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.^a

Seguro

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 8 100 000\$.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — 23 900\$;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — 14 500\$.

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

6 — O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

| Grupos | 1. ^a e 2. ^a diuturnidades |
|------------|---|
| 01 | 7 600\$00 |
| 02 | 7 600\$00 |
| 03 | 7 600\$00 |
| 04 | 6 050\$00 |
| 05 | 5 100\$00 |
| 06 | 4 400\$00 |
| 07 | 3 550\$00 |
| 08 | 3 250\$00 |
| 09 | 3 150\$00 |
| 10 | 2 950\$00 |
| 11 | 2 850\$00 |
| 11-A | 2 400\$00 |
| 12 | 2 400\$00 |
| 13 | 2 400\$00 |
| 14 | 2 400\$00 |
| 15 | 2 400\$00 |
| 16 | 2 400\$00 |

7 — A 3.^a diuturnidade é de 3950\$ para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a e é de 4800\$.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a e é de 4800\$ para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 11 900\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 1150\$.

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes, no ano escolar de 1997-1998:

- 1.º ciclo (primária) — 3 350\$;
- 2.º ciclo (preparatório) — 8750\$;
- 3.º ciclo (7.º, 8.º e 9.º unificado) — 17 150\$;
- Secundário (10.º e 11.º complementar e 12.º) — 26 400\$;
- Universitário — 79 200\$.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Remunerações mínimas |
|------------|----------------------|
| 01 | 373 000\$00 |
| 02 | 329 700\$00 |
| 03 | 271 500\$00 |
| 04 | 227 800\$00 |
| 05 | 197 000\$00 |
| 06 | 168 300\$00 |
| 07 | 150 700\$00 |
| 08 | 139 800\$00 |
| 09 | 132 900\$00 |
| 10 | 125 200\$00 |
| 11 | 117 600\$00 |
| 11-A | 115 800\$00 |
| 12 | 111 300\$00 |
| 13 | 103 100\$00 |
| 14 | 91 300\$00 |
| 15 | 82 000\$00 |
| 16 | 69 200\$00 |

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

Lisboa, 6 de Maio de 1997.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

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

Lisboa, 31 de Julho de 1996. — 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 Escritório 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, Escritórios e Serviços do Norte;
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, 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.

Lisboa, 20 de Maio de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Julho de 1997.

Depositado em 1 de Agosto de 1997, a fl. 83 do livro n.º 8, com o n.º 282/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE e é constituído pelo texto constante dos acordos celebrados no ACT da indústria açucareira, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série:

N.º 39, de 22 de Outubro de 1978;
 N.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980;
 N.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981;
 N.º 16, de 29 de Abril de 1982;
 N.º 25, de 8 de Julho de 1984;
 N.º 25, de 8 de Julho de 1985;
 N.º 25, de 8 de Julho de 1986;
 N.º 25, de 8 de Julho de 1987;
 N.º 27, de 22 de Julho de 1988;
 N.º 27, de 22 de Julho de 1989;
 N.º 19, de 22 de Maio de 1991;
 N.º 26, de 15 Julho de 1996;

com as alterações constantes das cláusulas agora publicadas.

.....

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 9100\$ para alimentação e alojamento, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente de 13 200\$ e 23 900\$, para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — 5350\$;
Pelo almoço ou jantar — 2250\$.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.^a

Seguro

1 —

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 8 100 000\$.

3 —

Cláusula 68.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — 23 900\$;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — 14 500\$.

2 a 6 —

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1 a 5 —

6 — O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

| Nível | Diuturnidade |
|------------|--------------|
| 01 | 7 600\$00 |
| 02 | 7 600\$00 |
| 03 | 7 600\$00 |
| 04 | 6 050\$00 |
| 05 | 5 100\$00 |
| 06 | 4 400\$00 |
| 07 | 3 550\$00 |
| 08 | 3 250\$00 |
| 09 | 3 150\$00 |
| 10 | 2 950\$00 |
| 11 | 2 850\$00 |
| 11-A | 2 400\$00 |
| 12 | 2 400\$00 |
| 13 | 2 400\$00 |
| 14 | 2 400\$00 |
| 15 | 2 400\$00 |
| 16 | 2 400\$00 |

7 — A 3.^a diuturnidade é de 3950\$ para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a e é de 4800\$ para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a e é de 4800\$ para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 11 900\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exerceram essas funções.

.....

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

1 a 3 —

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de 1150\$.

.....

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 e 2 —

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes, no ano escolar de 1997-1998:

- 1.º ciclo (primária) — 3350\$;
- 2.º ciclo (preparatório) — 8750\$;
- 3.º ciclo (7.º, 8.º e 9.º unificado) — 17 150\$;
- Secundário (10.º e 11.º complementar e 12.º) — 26 400\$;
- Universitário — 79 200\$.

ANEXO IV

Tabela salarial

| Níveis | Remuneração |
|------------|-------------|
| 01 | 373 000\$00 |
| 02 | 329 700\$00 |
| 03 | 271 500\$00 |
| 04 | 227 800\$00 |
| 05 | 197 000\$00 |
| 06 | 168 300\$00 |
| 07 | 150 700\$00 |
| 08 | 139 800\$00 |
| 09 | 132 900\$00 |
| 10 | 125 200\$00 |
| 11 | 117 600\$00 |
| 11-A | 115 800\$00 |

| Níveis | Remuneração |
|----------|-------------|
| 12 | 111 300\$00 |
| 13 | 103 100\$00 |
| 14 | 91 300\$00 |
| 15 | 82 000\$00 |
| 16 | 69 200\$00 |

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

Lisboa, 14 de Maio de 1997.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Agosto de 1997.

Depositado em 4 de Agosto de 1997, a fl. 84 do livro n.º 8, com o n.º 286/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A, e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras.

Cláusula 6.^a

Direitos da mulher

1 — (Mantém-se.)

a) (Mantém-se.)

b) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) (Mantém-se.)

d) (Mantém-se.)

e) Gozar licença sem vencimento por um período de seis meses prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa,

de acordo com os horários adoptados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes; para os trabalhadores do tráfego, o horário não deverá ultrapassar, em média, oito horas de trabalho efectivo no tráfego em cada dia.

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se.)

9 — (Mantém-se.)

10 — (Mantém-se.)

11 — (Mantém-se.)

12 — (Mantém-se.)

13 — (Mantém-se.)

14 — (Mantém-se.)

15 — (Mantém-se.)

Cláusula 27.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — (Mantém-se.)

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, o subsídio de turnos será parcialmente absorvido na estrutura salarial, na proporção idêntica à resultante da absorção dos subsídios compensatório e de chefia, passando, a partir daquela data, a ter os seguintes valores:

a) Subsídio de dois turnos referido na alínea a) do n.º 2 — 3,64 %, calculado sobre a remuneração base mais diuturnidades simultaneamente aumentadas;

b) Subsídio de três turnos referido na alínea b) do n.º 2 — 5,46 %, calculado sobre a remuneração base mais diuturnidades simultaneamente aumentadas.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 4 anos — 3970\$;

Mais de 8 anos — 7940\$;
Mais de 12 anos — 11 910\$;
Mais de 16 anos — 15 880\$;
Mais de 20 anos — 19 850\$.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4% da remuneração base do grupo x arredondado para a dezena imediatamente superior.

3 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, e por força da absorção de subsídios na estrutura salarial, o valor da diuturnidade passará a ser o seguinte:

Mais de 4 anos — 4370\$;
Mais de 8 anos — 8740\$;
Mais de 12 anos — 13 110\$;
Mais de 16 anos — 17 480\$;
Mais de 20 anos — 21 850\$.

4 — Com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1997, será atribuída a 6.^a diuturnidade com o seguinte valor:

Mais de 24 anos — 26 220\$.

Cláusula 46.^a

Condução de veículos com obliteradores e agente único

1 — Os motoristas de serviço público, guarda-freios e técnicos de tráfego e condução têm direito a um abono mensal igual a 30% da sua retribuição normal.

2 — O subsídio referido no n.º 1 não é acumulável com o subsídio de ajuramentação.

3 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, o abono mensal referido no n.º 1 será parcialmente absorvido na estrutura salarial, na proporção idêntica à resultante da absorção dos subsídios compensatório e de chefia, passando a partir daquela data a ter o valor de 18,2%, calculado sobre a remuneração base mais diuturnidades simultaneamente aumentadas.

Cláusula 47.^a

Ajuramentação

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Os inspectores, coordenadores de tráfego e coordenadores gerais de tráfego, no desempenho das suas funções, têm direito a um subsídio de ajuramentação correspondente a 20% da sua retribuição normal.

3 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, o subsídio de ajuramentação será parcialmente absorvido na estrutura salarial, na proporção idêntica à resultante da absorção dos subsídios compensatório e de chefia, passando, a partir daquela data, a ter os seguintes valores:

- a) Casos referidos no n.º 1 — 18,2%, calculado sobre a remuneração base mais diuturnidades simultaneamente aumentadas;
- b) Casos referidos no n.º 2 — 9,1%, calculado sobre remuneração base mais diuturnidades simultaneamente aumentadas.

4 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 48.^a

Subsídio compensatório

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, o subsídio compensatório passará a ter um valor percentual único igual ao do subsídio de chefia referido na cláusula 48.^a-A e, simultaneamente, ambos os subsídios serão eliminados por absorção na estrutura salarial.

Cláusula 48.^a-A

Subsídio de chefia

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, o subsídio de chefia será eliminado por absorção na estrutura salarial.

Cláusula 48.^a-B

Subsídio de instrução

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de instrução terão direito, enquanto se mantiverem nessas funções, a um subsídio de valor correspondente a 20% calculado sobre a remuneração base acrescida das diuturnidades, não acumulável com qualquer outro subsídio ou abono, com excepção do de isenção de horário de trabalho.

2 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1997, o subsídio de instrução será parcialmente absorvido na estrutura salarial, na proporção idêntica à resultante da absorção dos subsídios compensatório e de chefia, passando a partir daquela data a ter o valor de 9,1%, calculado sobre a remuneração base mais diuturnidades simultaneamente aumentadas.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 960\$ e de pequena refeição de 180\$, por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Os outorgantes consideram que o regime resultante deste acordo é no seu conjunto globalmente mais favorável e, em consequência, ficam revogadas as correspondentes disposições do acordo que foi objecto da presente revisão.

ANEXO I

Tabela salarial

| Nível | Retribuição |
|----------|-------------|
| I | 75 200\$00 |
| II | 77 700\$00 |

| Nível | Retribuição |
|------------|-------------|
| III | 81 900\$00 |
| IV | 86 300\$00 |
| V | 88 500\$00 |
| VI | 90 100\$00 |
| VII | 92 000\$00 |
| VIII | 93 500\$00 |
| IX | 95 400\$00 |
| X | 99 100\$00 |
| XI | 103 500\$00 |
| XII | 105 200\$00 |
| XIII | 107 100\$00 |
| XIV | 128 300\$00 |
| XV | 143 100\$00 |
| XVI | 156 100\$00 |
| XVII | 169 400\$00 |

Valor da diuturnidade — 3970\$.

Nota — O aumento de 3,5% na tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

Tabela salarial
(a partir de 1 de Julho de 1997)

| Nível | Retribuição |
|----------|-------------|
| V | 97 500\$00 |
| VI | 99 200\$00 |

| Nível | Retribuição |
|------------|-------------|
| VII | 101 200\$00 |
| VIII | 103 000\$00 |
| IX | 105 000\$00 |
| X | 109 100\$00 |
| XI | 114 000\$00 |
| XII | 115 800\$00 |
| XIII | 117 900\$00 |
| XIV | 141 200\$00 |
| XV | 157 500\$00 |
| XVI | 171 800\$00 |
| XVII | 186 400\$00 |

Valor da diuturnidade — 4370\$.

Lisboa, 3 de Março de 1997.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A:

Hélder de Oliveira.
João Franco.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Agosto de 1997.

Depositado em 6 de Agosto de 1997, a fl. 86 do livro n.º 8, com o n.º 297/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

