

Boletim do Trabalho e Emprego

20

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 286\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 20	P. 713-744	29-MAIO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros	715
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas	715
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	716
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	716

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras	716
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros — Alteração salarial e outras	718
— CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra	719
— CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras	720
— AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	721
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras	742



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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 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 eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998.

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 na área da sua aplicação, no território do continente:

- 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 filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas.

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 das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998.

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 na área da sua aplicação, no território do continente:

- 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 filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras 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 do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

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 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 pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

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, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1998, e 18, de 15 de Maio de 1998.

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 filiadas nas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia

Cláusula 4.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e terão de ser revistas anualmente.

3 —

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

Cláusula 45.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 3750\$ pelo exercício das funções de chefia.

2 —

3 —

4 —

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabelas salariais

Grau I — 76 000\$:

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.

Grau II — 71 500\$:

Arrozeiro.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Carvoeiro.
Caldeireiro.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Moto-serrista.
Operador de máquinas agrícolas.
Operador de máquinas industriais.
Podador.
Resineiro.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau III — 63 500\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apontador.
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Empadador ou armador de vinha.
Espalhador de química.
Fiel de armazém.
Gadanhador.
Guarda de propriedade ou florestal.
Guarda de porta de água.
Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal.
Ordenhador.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça à falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau IV — 62 500\$:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.
Apanhador de pinhas.
Calibrador de ovos.
Carreiro ou almocreve.
Caseiro.
Guardador, tratador de gado ou campino com polvilhal.
Jardineiro.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.
Trabalhador agrícola do nível A ou indeferenciado.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador frutícola.
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.
Trabalhador de salinas.

Grau V — 60 500\$:

Trabalhador agrícola do nível B.

Grau VI — 59 800\$:

Trabalhador auxiliar.

Outros valores:

- a)
b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho no montante de 200\$, ao qual será acrescida a importância de 800\$ por refeição e 200\$ por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2 da alínea b) da cláusula 52.^a;
c)
d) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 900\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completaram cinco anos no mínimo de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO III

Remuneração hora/trabalho ao dia

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais
Grau I	438\$46	40\$01	40\$01	40\$01	558\$49
Grau II	412\$50	37\$65	37\$65	37\$65	525\$45
Grau III	366\$34	33\$43	33\$43	33\$43	466\$63
Grau IV	360\$57	32\$91	32\$91	32\$91	459\$30
Grau V	349\$03	31\$85	31\$85	31\$85	444\$58
Grau VI	345\$00	31\$49	31\$49	31\$49	439\$47

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

*Manuel Francisco Pereira Pombinho.
António Neves Borges.*

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Abril de 1998.

Depositado em 14 de Maio de 1998, a fl. 126 do livro n.º 8, com o n.º 133/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 44.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 3660\$, pelo exercício de funções de chefia.

Cláusula 44.^a-A

Subsídio de almoço

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho efectivamente prestado no valor de 110\$.

Cláusula 52.^a

Direito dos trabalhadores nas pequenas deslocações

.....

a)

b) Ao pagamento de despesas de alimentação até ao valor de 1200\$, para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 360\$ para o pequeno-almoço.

Cláusula 65.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 66.^a

Duração do período de férias

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

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

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I — 75 700\$.
Grau II — 72 800\$.
Grau III — 71 500\$.
Grau IV — 64 500\$.
Grau V — 63 100\$.
Grau VI — 60 700\$.

Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I — 92 300\$.
Grau II — 81 800\$.
Grau III — 73 100\$.
Grau IV — 64 900\$.
Grau V — 63 100\$.
Grau VI — 58 900\$.
Grau VII — 55 100\$.

Grau VIII — 48 700\$.

Grau IX — 46 400\$.

Grau X — (a).

Grau XI — (a).

(a) Conforme legislação para o salário mínimo nacional.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(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, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicatos dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

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 da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Maio de 1998.

Depositado em 18 de Maio de 1998, a fl. 126 do livro n.º 8, com o n.º 136/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, a tabela salarial e o subsídio de alimentação efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

2 e 3 — (Mantêm a redacção vigente.)

CAPÍTULO V

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 260\$ por cada dia de trabalho.

2, 3 e 4 — (Mantêm a redacção vigente.)

Cláusula 93.^a

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 1978, 7, de 1980,

13, de 1981, 27, de 1983, 31, de 1994, 31, de 1985, 31, de 1986, 31, de 1987, 35, de 1988, 35, de 1989, 37, de 1990, 45, de 1991, 1, de 1993, 11, de 1994, 11, de 1995, e 12, de 1997, não objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	125 100\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista, técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	115 000\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Inspector de vendas	109 800\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Coleccionador-expositor Secretário de direcção Ajudante de guarda-livros Vendedor	101 900\$00
V	Primeiro-escriturário Operador-mecanográfico Caixa Caixeiro-encarregado Fogoeiro-encarregado	100 900\$00
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de máquinas de contabilidade Segundo-escriturário Primeiro-caixeiro Perfurador-verificador Fogoeiro de 1. ^a	88 000\$00
VII	Fogoeiro de 2. ^a Segundo-caixeiro	84 800\$00
VIII	Dactilógrafo do 3. ^o ano e seguintes (sem habilitação) Terceiro-escriturário Telefonista	79 700\$00
IX	Fogoeiro de 3. ^a Terceiro-caixeiro Contínuo Porteiro Guarda Encarregado de limpeza	71 200\$00
X	Servente de limpeza (esc.)	62 200\$00
XI	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano ou com mais de 21 anos Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano	58 400\$00
XII	Ajudante de fogoeiro do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	55 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
XIII	Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Ajudante de fogoeiro do 1. ^o ano Praticante de 17 anos Paquete de 17 anos	50 600\$00
XIV	Praticante de 16 anos Paquete de 16 anos	45 200\$00

Porto, 22 de Abril de 1998.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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 Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
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:

(Assinatura ilegível.)

Pelo S. T. V. — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Élio Nunes.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Mar do Norte:

Élio Nunes.

Entrado em 12 de Maio de 1998.

Depositado em 15 de Maio de 1998, a fl. 126 do livro n.º 8, com o n.º 135/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A matéria constante da presente revisão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — As remunerações mínimas pagas a todos os trabalhadores sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade do valor a seguir indicado, por cada

três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades:

6345\$/mês para os trabalhadores da CRISAL;
6650\$/mês para os trabalhadores das restantes empresas.

Cláusula 30.^a-A

Abono para falhas

O abono para falhas é de 9625\$ por mês para os trabalhadores da CRISAL e de 9055\$ por mês para os trabalhadores das restantes empresas.

Cláusula 30.^a-B

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho:

850\$ por dia para os trabalhadores da CRISAL;
445\$ por dia para os trabalhadores das restantes empresas.

Tabelas salariais

Grupos	Categorias profissionais	CRISAL	Restantes empresas
1	Director de serviços e analista de sistemas	199 050\$00	197 150\$00
2	Programador analista de aplicação	156 600\$00	156 050\$00
3	Chefe de serviços/escritório e tesoureiro	139 100\$00	142 250\$00
4	Chefe de divisão, programador e contabilista . . .	136 550\$00	139 800\$00
5	Chefe de secção e correspondente em línguas estrangeiras	111 950\$00	117 550\$00
6	Escriturário principal	107 200\$00	113 200\$00
7	Escriturário, caixa e vendedor	105 700\$00	110 800\$00
8	Escriturário de 2. ^a e cobrador	99 100\$00	104 650\$00
9	Telefonista e estagiário do 3. ^o ano	94 050\$00	100 150\$00
10	Caixeiro de balcão e estagiário do 2. ^o ano	88 450\$00	93 700\$00
11	Contínuo com mais de 18 anos e estagiário do 1. ^o ano	82 000\$00	86 500\$00
12	Praticante do 2. ^o ano	73 250\$00	78 050\$00
13	Praticante do 1. ^o ano	65 100\$00	69 500\$00
14	Contínuo de 16 e 17 anos . . .	47 700\$00	51 650\$00
15	Contínuo de 14 e 15 anos . . .	39 200\$00	42 600\$00

Marinha Grande, 16 de Fevereiro de 1998.

Pela AIC — Associação Industrial de Cristalaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Maio de 1998.

Depositado em 15 de Maio de 1998, a fl. 126 do livro n.º 8, com o n.º 134/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a UNICER — União Cervejeira, S. A., e, por outro, todas as associações sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados que estejam ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE é válido pelos períodos mínimos de vigência que estejam fixados na lei, podendo ser denunciado nos termos da cláusula 3.^a

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão, acompanhado de proposta de alteração fundamentada nos termos da lei.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele a cuja revisão se esteja a proceder.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — São condições mínimas de admissão:

- Ter a idade mínima estabelecida pela lei;
- Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelas normas internas da empresa;
- Possuir carteira profissional, quando legalmente exigida;
- Possuir capacidade psicofísica comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2 — Se o trabalhador não possuir as condições previstas na alínea d) do número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

3 — A empresa prestará, nos termos da lei, informações ao trabalhador relativas ao seu contrato de trabalho, incluindo as decorrentes da regulamentação interna.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental é, em princípio, de 60 dias, podendo qualquer das partes, neste período, fazer

cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores para as funções abaixo designadas ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

- a) 240 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 8, inclusive;
- b) 120 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 5, inclusive.

4 — Depois dos primeiros 60 dias, a eventual rescisão do contrato de trabalho, em consequência da inaptidão do trabalhador ou da sua impossibilidade de se ajustar às funções para que foi admitido, deverá ser fundamentada em documento escrito entregue ao trabalhador.

5 — A admissão de trabalhadores por contrato a termo fica sujeito ao período experimental previsto na lei.

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

7 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outra entidade patronal, mediante garantia de trabalho na empresa.

Cláusula 6.^a

Readmissão

A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2 — Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores a termo que venham estando ao seu serviço.

Cláusula 8.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competirem, devendo as escalas serem organizadas de tal forma que todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

Cláusula 9.^a

Feriados

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, serão observados os feriados obrigatórios previstos na lei, bem com a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho onde se situa o respectivo estabelecimento.

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

3 — A empresa pode acordar na substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia com significado local.

Cláusula 10.^a

Pontes

1 — A empresa e os trabalhadores poderão estabelecer pontes e os respectivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2 — As pontes devem ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3 — Uma vez acordadas, as pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas.

4 — Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar a ponte já gozada, daí não resultará qualquer direito, quer para a empresa quer para o trabalhador.

Cláusula 11.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, durante dois dias úteis;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade

de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações da empresa, respectivamente;
- h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente.

3 — São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por:

- a) Dispensas nos termos da cláusula seguinte;
- b) Outras razões, quando autorizadas pela empresa, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 12.^a

Cláusula 12.^a

Dispensas e prémios de assiduidade

1 — As dispensas previstas na alínea a) do n.º 3 da cláusula 11.º serão deduzidas directa e automaticamente a um crédito, que não poderá exceder os seguintes limites anuais:

- a) Horário de quarenta horas semanais — sessenta e oito horas;
- b) Horários de trinta e oito horas e trinta minutos semanais — sessenta e três horas e trinta minutos;
- c) Horário flexível de quarenta horas semanais — quarenta e oito horas e trinta minutos;
- d) Horário flexível de trinta e oito horas e trinta minutos semanais — quarenta e sete horas e trinta minutos.

2 — São excluídos os trabalhadores contratados a termo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3 — O trabalhador para usufruir da faculdade concedida no n.º 1 não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de quatro dias, a empresa só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

6 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

7 — O crédito concedido no n.º 1 será reduzido na proporção de oito horas por cada conjunto de quatro dias completos, consecutivos ou interpolados, de ausência com qualquer fundamento, excepto as decorrentes de créditos previstos, respectivamente, na lei e na cláusula 67.^a ou do gozo das previstas na presente cláusula.

Se, efectuada esta redução, o trabalhador tiver já excedido o crédito dela resultante, o excedente será descontado no crédito do ano subsequente.

8 — Estão nomeadamente incluídas no âmbito deste crédito as ausências motivadas por funeral ou luto não abrangidas pelas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 11.^a, dia de aniversário, e ainda, fora do âmbito da medicina do trabalho, as consultas médicas, exames auxiliares de diagnóstico, actos terapêuticos ou de reabilitação do trabalhador ou de membros do seu agregado familiar e a faculdade prevista no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

9 — São ainda computados neste crédito os atrasos e antecipações na marcação de ponto verificados dentro do período de tolerância praticado na empresa, desde que não compensados no próprio dia ou nos termos previstos no regime de horário flexível, e, bem assim, os atrasos e antecipações verificados fora do período de tolerância, os quais serão considerados com o dobro do respectivo tempo para dedução dentro do crédito previsto no n.º 1.

10 — A ausência injustificada durante três dias seguidos ou interpolados determina a perda de remunerações das ausências posteriores ao abrigo desta cláusula, bem como do subsídio previsto no n.º 12.

11 — Esgotado o crédito decorrente dos números anteriores, todas as restantes dispensas que a empresa venha a autorizar implicam perda de remuneração.

12 — Quando o trabalhador não esgotar o crédito resultante dos números anteriores, a empresa concederá como prémio de assiduidade um subsídio de montante equivalente à remuneração correspondente ao período não utilizado, o qual será liquidado no decurso do 1.º trimestre do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro.

13 — Nas situações de licença de parto e acidente de trabalho, o crédito resultante do n.º 1 da presente cláusula será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano civil a que o prémio diz respeito.

14 — A prática e a regulamentação interna da empresa em matéria de dispensas, nomeadamente o crédito gracioso concedido em regime de horário flexível, são substituídas pelo disposto na presente cláusula.

15 — Independentemente do crédito de tempo disponível, o total de dispensas em cada mês não deverá exceder o equivalente a duas jornadas de trabalho.

16 — Os acréscimos de tempo imputado a título de descanso compensatório devido a prestação de trabalho suplementar não estão submetidos ao disposto nos n.ºs 7, 9, 10 e 13 da presente cláusula.

Cláusula 13.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 11.^a quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- d) Dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 3 da cláusula 11.^a

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado de médico, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil.

A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.

4 — A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 38.^a

Cláusula 14.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3 — Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, doença, acidente, detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes à manutenção do contrato de trabalho, bem como o dever de lealdade à empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço.

5 — Em qualquer caso, se o trabalhador, uma vez terminado o impedimento, não se apresentar dentro do prazo de 15 dias, caduca o respectivo contrato de trabalho.

6 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

7 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

Cláusula 16.^a

Período e marcação de férias

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável no ano de admissão, ano em que o trabalhador, no caso de ter sido admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil, terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis.

Nos casos de admissões no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Para efeitos de contagem do período de férias a que se refere o n.º 1 da presente cláusula só não serão considerados dias úteis os feriados e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

4 — Salvo o disposto previsto no n.º 2 da presente cláusula, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se daí resultar prejuízo para a empresa.

7 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

8 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

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

10 — A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias deverão ser gozadas.

11 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que seja salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

12 — O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

Cláusula 17.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fraccionados.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

4 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, a empresa continuará a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes actualmente praticados.

Cláusula 18.^a

Cumulação de férias

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

2 — As férias poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

3 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, a eventual cumulação de períodos de férias não gozadas, por motivo não imputável à vontade ou interesse expresso da empresa, apenas dará lugar ao pagamento da retribuição e correspondente subsídio.

Cláusula 19.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços da administração regional de saúde ou, excepcionalmente, na falta destes, por meio clínico idóneo, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1 relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa, dentro de quarenta e oito horas, o dia de início da doença, bem como, posteriormente, o seu termo, 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.

3 — O trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da empresa, ou por médico por esta designado, perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — Exceptuando as situações de impedimento prolongado, o trabalhador pode ainda gozar férias até 30 de Abril do ano civil imediato se, estando as férias marcadas para o mês de Dezembro, não for possível o seu gozo integral até ao fim desse mês por motivo de doença.

5 — O disposto no número anterior é também aplicável às ausências motivadas por acidente de trabalho de duração não excedente a 30 dias consecutivos.

Cláusula 20.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o acto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da empresa.

Cláusula 21.^a

Início do procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — A instauração de um processo prévio de inquérito terá os objectivos, condições e efeitos previstos na lei, incluindo a interrupção do prazo estabelecido no número anterior.

Cláusula 22.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 23.^a

Processo disciplinar

O procedimento disciplinar é o previsto na lei para o despedimento com justa causa, excepto nos casos em que a sanção a aplicar seja a repreensão verbal ou registada, casos em que é, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Registo de sanções

A empresa deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeirarem.

Cláusula 25.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- c) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 26.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa, designadamente o horário de trinta e oito horas e trinta minutos para os trabalhadores administrativos.

Cláusula 28.^a

Intervalos de descanso

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo acordo em qualquer dos casos com os trabalhadores.

2 — No regime de laboração de dois ou três turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

- 1.º turno — uma hora;
- 2.º turno — meia hora;
- 3.º turno — meia hora (no máximo).

3 — Os intervalos previstos no número anterior poderão, por acordo com os trabalhadores, ser alterados do modo seguinte:

- 1.º turno — redução até meia hora;
- 2.º turno — alargamento até uma hora;
- 3.º turno — extinção.

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

5 — Com excepção do previsto na parte final do número anterior, os intervalos a que se refere a presente cláusula não contam como tempo de serviço.

6 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — É considerado trabalho em regime de turnos aquele que é prestado em horários de turnos rotativos e em que o trabalhador está sujeito às correspondentes e efectivas variações do horário de trabalho, independentemente de as mesmas terem uma frequência semanal, quinzenal ou mensal.

3 — As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

4 — A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

5 — Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem que prestar trabalho fora da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a doze horas.

Cláusula 30.^a

Escalas de turnos

1 — A empresa só poderá mudar de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído devem ser titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído deve ser efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;
- c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto, quer para o substituído.

3 — A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4 — Sempre que a empresa não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção do horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20% da remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1 — Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado, em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes.

3 — Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que

tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4 — Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 45.^a nos termos e condições regulamentados internamente.

5 — Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

- a) Duas horas, em dias úteis;
- b) O equivalente à jornada de trabalho, no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados;
- c) Cento e sessenta horas por ano.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos seguintes termos:

- a) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- b) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, equivalente a um quarto da duração desse trabalho;
- c) No período compreendido entre 1 de Abril e 31 de Outubro, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado pelos trabalhadores permanentes dá direito a um descanso compensatório equivalente a 40% da duração do trabalho realizado.

7 — O descanso compensatório estabelecido nas alíneas b) e c) do número anterior será imputado, quanto aos trabalhadores permanentes, no crédito anual de dispensa previsto no n.º 1 da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respectivamente, a última hora será também paga como nocturna.

3 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado para além das 7 horas, desde que em prolongamento de um período totalmente nocturno.

Cláusula 34.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço,

ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, centros fabris, comerciais ou entrepostos a que os trabalhadores estejam adstritos.

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

3 — São grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio habitual e as que, embora permitindo-o, excedam o raio de 150 km, sendo pequenas deslocações as restantes.

Cláusula 35.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência do trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2 — Sempre que a empresa tencione proceder à transferência de um trabalhador, deve comunicar-lhe, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e informando-o, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se no direito às indemnizações legais.

5 — A empresa não é obrigada ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6 — Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efectua-se por acordo deste com a empresa, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à transferência.

7 — No caso referido no número anterior, se a empresa mantiver a decisão de transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8 — Na transferência de trabalhadores de serviço externo a empresa garantir-lhes-á sempre uma retribuição igual à média auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da transferência.

9 — A empresa atenderá, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

Cláusula 36.^a

Cobertura de riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalha-

dores pelo respectivo serviço de saúde, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por um atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte nas seguintes condições:

- a) Em deslocações ocasionais — 0,265 do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações sistemáticas — 0,255 do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido.

3 — Sempre que a empresa não efectue o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 3200 contos de um carro até 1500 cm³) e de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho

1 — A empresa assegura ao trabalhador as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente AE.

2 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

3 — Para os efeitos do presente AE, o valor do salário hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{remuneração mensal} \times 12}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Os acréscimos percentuais fixados no presente AE, nomeadamente para a remuneração do trabalho nocturno e por turnos, incidem sobre o salário hora individual.

Cláusula 39.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2 — A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores poderão invocar expressamente razões pessoais que dificultem o recebimento da retribuição através de transferência bancária.

5 — A empresa providenciará todo o apoio necessário à abertura de contas bancárias por parte dos trabalhadores.

6 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou a respectiva codificação, enquadramento remuneratório, número fiscal de contribuinte e da inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar da data do regresso.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 55 % sobre a remuneração normal, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 42.^a

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em horários de dois turnos — diurnos e ou seminocturnos — terão direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em horários de três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 30 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno.

4 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2 e 3, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho e a rotação dos trabalhadores dentro da respectiva escala, com uma frequência igual à do número de turnos em que se integram, salvo quando o pressuposto se não verificar por motivo de gozo de férias.

5 — O direito ao subsídio previsto nos n.ºs 2 e 3 manter-se-á ainda caso a rotação referida no número anterior se não verifique por motivo de exclusivo interesse da empresa e mediante decisão transmitida por escrito ao trabalhador.

6 — Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições actualmente em vigor na empresa, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho nocturno ou em regime de turnos.

Cláusula 42.^a

Laboração contínua

1 — Os trabalhadores que efectuem trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um acréscimo de remuneração de 22,5 % sobre a sua remuneração base, nele se incluindo já a remuneração especial pelo trabalho prestado aos domingos.

2 — O trabalho nocturno prestado pelos trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

3 — Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições actualmente em vigor na empresa, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho em regime de laboração contínua.

Cláusula 43.^a

Alimentação e alojamento

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1340\$.

2 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço — 295\$;
Almoço ou jantar — 1660\$;
Dormida — 4290\$;
Diária completa — 7920\$.

3 — O regime definido no n.º 1 aplica-se aos vendedores enquanto exercerem funções externas.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os acréscimos de 50 % na primeira hora e de 75 % nas restantes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 150% sobre a remuneração normal.

3 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa, no regime de laboração contínua, é equiparado, para efeitos de retribuição, ao trabalho prestado em dia feriado.

4 — O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 33.^a beneficiará de um acréscimo de 50 % a processar em verba autónoma.

Cláusula 45.^a

Subsídio de alimentação

Quando a empresa não assegure o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação, nos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 198\$;
Almoço, jantar ou ceia — 1050\$.

Cláusula 46.^a

Consumo gratuito

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados, a empresa atribuirá anualmente 38 grades dos seus produtos da capacidade até 0,33 l.

2 — Os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar a dotação atrás referenciada em produtos em lata ou tara perdida ou tara retornável.

3 — No caso de contratados a termo, será de 24 o número de grades a atribuir.

4 — Caso os produtos de lata ou tara perdida venham a ser objecto de taxa específica, poderá ser ajustável o regime previsto dos números anteriores de forma que da referida taxa não resulte para a empresa agravamento dos custos.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores cuja função consista, principalmente, em efectuar pagamentos e recebimentos em dinheiro é atribuído um abono mensal para falhas de 3677\$.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 48.^a

Enquadramento e remuneração

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, será atribuída, por altura da sua admissão, uma função, um grupo de enquadramento dentro do leque de enquadramento da função e uma remuneração, em princípio, dentro da posição de entrada da respectiva banda remuneratória.

2 — Para efeito da inserção em posição remuneratória diferente da referida no número anterior, a empresa poderá considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efectuadas.

Cláusula 49.^a

Enquadramento profissional

No âmbito do enquadramento profissional, deverão ser tidos em conta os seguintes conceitos:

- a) Função genérica — conjunto de actividades e ou responsabilidades que podem ser desenvolvidas por cada trabalhador, no quadro dos objectivos da empresa que lhe estejam associados e orientados para os resultados por ela pretendidos;
- b) Função específica — conjunto de actividades e ou de responsabilidades que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da área funcional da empresa a que está afecto e para o qual foi qualificado;
- c) Leque de enquadramento — conjunto de grupos de enquadramento das funções;
- d) Grupo de enquadramento — posição dentro do leque de enquadramento da função e que determina a correspondente banda remuneratória;
- e) Banda remuneratória — conjunto de remunerações mínimas fixadas para cada grupo de enquadramento;
- f) Designação interna — identifica a presente configuração individual das responsabilidades e actividades de cada trabalhador actualmente ao serviço, determinando a sua posição relativa no âmbito do novo enquadramento.

Cláusula 50.^a

Regra geral

1 — As funções abrangidas por este AE, a sua descrição e respectivo leque de enquadramento são as enunciadas e descritas no anexo I.

2 — A cada função genérica poderão corresponder várias funções específicas que circunscrevem a actividade do trabalhador em determinada área funcional da empresa.

3 — A cada função específica poderão corresponder várias designações internas, para as quais o trabalhador esteja presentemente qualificado e que serão objecto de prévia comunicação escrita ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Regime de conversão

1 — Os trabalhadores actualmente vinculados à empresa manterão a designação interna da função que presentemente lhes está atribuída.

2 — Os correspondentes grupo de enquadramento e banda remuneratória serão os previstos na tabela de conversão constante do anexo 2.

Cláusula 52.^a

Comissão de recurso

1 — É constituída uma comissão de recurso, com uma composição paritária de um máximo de seis elementos, sendo três designados pelas associações sindicais mais representativas dos trabalhadores da empresa e os outros três designados pela empresa, podendo cada uma das partes ser assistida por um assessor técnico.

2 — A comissão de recurso terá como função apreciar, em sede de recurso, o grupo de enquadramento de funções novas ou requalificadas.

3 — Para efeitos do número anterior, a comissão de recurso reunirá pelo menos uma vez em cada semestre.

4 — Os efeitos do recurso reportar-se-ão à data em que foi atribuída a qualificação recorrida, salvo se forem posteriores as circunstâncias ou factores determinantes da revisão da decisão recorrida.

5 — A empresa providenciará os meios logísticos e a informação necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da comissão.

6 — Todas as decisões serão tomadas por maioria, no prazo máximo de 15 dias após o início das reuniões, sendo publicitadas pela empresa, também no prazo de 15 dias.

Cláusula 53.^a

Evolução profissional

1 — Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diversos dos que lhe correspondia anteriormente.

2 — A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal:

- a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento;

- b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional.

Cláusula 54.^a

Formas de evolução vertical

1 — A evolução vertical pode decorrer de promoção por mudança de função genérica ou de progressão por alteração na configuração individual da função específica, sempre que uma ou outra o justifiquem.

2 — O novo enquadramento na banda remuneratória do grupo superior da grelha salarial nunca poderá ser inferior ao que corresponderia à evolução para a posição subsequente na banda de origem.

3 — O trabalhador que evoluir verticalmente mantém os pontos que, entretanto, lhe tenham sido atribuídos ao abrigo do n.º 3 da cláusula 55.^a

4 — O acesso a novas funções ou a actividades que impliquem evolução vertical pressupõe abertura de vaga.

Cláusula 55.^a

Formas de evolução horizontal

1 — A evolução horizontal pode decorrer de:

- a) Desenvolvimento profissional através do instrumento de certificação de tarefas, actividades e ou competências, nos termos a definir pela empresa, e que estará, obviamente, dependente dos sistemas gestionários que esta venha a desenvolver;
- b) Avaliação de desempenho anual;
- c) Progressão para a banda remuneratória B após dois anos de permanência na banda remuneratória A. Se ao trabalhador tiver sido atribuída a classificação da faixa A na avaliação de desempenho anual aquela permanência será reduzida a um ano.

2 — A implementação do regime previsto no n.º 1, alínea a), da presente cláusula, assim como a evolução salarial decorrente dela, não determinam a alteração do enquadramento profissional do trabalhador.

3 — A implementação do regime previsto no n.º 1, alínea b), efectuar-se-á para a posição remuneratória imediatamente superior, dentro da respectiva banda, quando o trabalhador atingir 30 pontos, considerando-se, para o efeito, a seguinte equivalência:

- a) Classificação na faixa A na avaliação de desempenho anual equivale a 15 pontos;
- b) Classificação na faixa B na avaliação de desempenho anual equivale a 10 pontos;
- c) Classificação na faixa C na avaliação de desempenho anual equivale a 5 pontos;
- d) Classificação na faixa D na avaliação de desempenho anual equivale a 2,5 pontos;
- e) Classificação na faixa E na avaliação de desempenho anual equivale a 0 pontos.

Cláusula 56.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado à empresa encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 57.^a

Qualificação do trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Não estão abrangidos pela presente secção os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

Cláusula 58.^a

Facilidades para frequência de aulas

1 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a empresa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento da empresa.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aula prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- b) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 59.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Comparticipações nas despesas escolares

1 — A empresa participará em 50% das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos.

2 — No último ano do curso, a empresa custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

4 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento.

A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência na empresa.

Cláusula 61.^a

Formação profissional

A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço as condições necessárias à sua valorização profissional, na perspectiva das funções que desempenham ou possam vir a desempenhar dentro da normal evolução da sua carreira, sem perda de remuneração.

Cláusula 62.^a

Higiene e segurança no trabalho

A higiene e segurança no trabalho compreende duas áreas distintas:

- a) Higiene no trabalho, que corresponde à promoção das condições gerais de salubridade nas instalações industriais e à prevenção técnica das doenças;

- b) Segurança no trabalho, que corresponde à prevenção técnica dos acidentes de trabalho e melhoria das condições técnicas de trabalho.

Cláusula 63.^a

Comissão de segurança

Em todos os estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores existirá uma comissão de prevenção e segurança composta por quatro elementos, sendo dois representantes eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pelos órgãos de gestão.

Cláusula 64.^a

Atribuições das comissões de prevenção e segurança

As comissões de prevenção e segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- Propor, sempre que as condições de segurança o exijam, a interrupção do funcionamento de máquinas ou de actividade em determinadas instalações;
- Colaborar na definição e fazer o acompanhamento de programas de higiene e segurança a praticar na empresa ou em determinado estabelecimento;
- Velar pelo cumprimento da legislação aplicável;
- Efectuar inspecções periódicas às instalações e material de protecção;
- Apreciar o nível de prevenção e segurança da empresa, bem como os relatórios anuais e as normas de segurança internas;
- Colaborar com todos os serviços da empresa aos quais estejam atribuídas funções relativas à higiene e segurança no trabalho;
- Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à empresa recomendações destinadas a evitá-los.

Cláusula 65.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — As comissões de segurança reunirão, no mínimo, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão poderá convocar reuniões extraordinárias, sempre que tal se afigure necessário.

3 — As reuniões serão coordenadas por um dos membros designados pelos órgãos de gestão, o qual poderá ser assessorado por um médico da medicina do trabalho e um técnico de prevenção e segurança.

Cláusula 66.^a

Deveres das empresas

A empresa deve:

- Dar apoio às comissões de segurança e conceder-lhes facilidades para o normal desempenho das suas funções;
- Consultar as comissões nas questões relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 67.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa é determinado pela seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores permanentes.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante do número seguinte.

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da fórmula

$$\frac{n \times d}{t}$$

em que n é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato, d é o resultado obtido nos termos dos n.ºs 1 e 2 e t é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5 — Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respectivas partes inteiras seja igual a d .

6 — Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7 — Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de Dezembro de cada ano.

8 — Até 15 de Janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

- Pelo que respeita à empresa, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhes prestem serviço;
- Pelo que respeita aos sindicatos, fornecerem à empresa os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9 — Até 31 de Janeiro, compete à empresa informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontre(m) na situação prevista no n.º 5 da presente cláusula.

10 — Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respectivas comunicações à empresa até ao final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11 — Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades — Regime transitório

1 — Tendo em conta que o regime de diuturnidades anteriormente vigente no ACT cervejeiro não se compatibiliza com os instrumentos previstos no AE sobre enquadramento e evolução profissional, mas tendo, também, em conta as expectativas que dele possam ter decorrido, os trabalhadores admitidos ao serviço até 1 de Janeiro de 1998, e que por ele estavam abrangidos, manterão os direitos dele decorrentes sob as condições e nos termos dos números seguintes.

2 — Cada trabalhador manterá direito ao valor das diuturnidades que vinha recebendo até à data da entrada em vigor do presente AE.

3 — Para além disso, cada trabalhador terá ainda direito a receber o valor correspondente às diuturnidades que viesse a vencer caso se tivesse mantido em vigor o antigo regime de diuturnidades previsto no ACT cervejeiro.

4 — Para os efeitos dos números anteriores, o valor correspondente a cada diuturnidade fica fixado em 3340\$.

5 — A empresa poderá negociar com cada trabalhador a remição dos direitos decorrentes desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Regalias sociais

1 — As regalias sociais praticadas pela empresa são as constantes dos regulamentos internos da empresa.

2 — A eventual evolução negativa das regalias anteriormente em vigor será objecto de negociação entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

Cláusula 70.^a

Comissões

A empresa continuará a atribuir comissões de vendas.

Cláusula 71.^a

Produção de efeitos

As grelhas salariais constantes nos anexos ao presente AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 72.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste AE relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector, bem como a todas as condições de trabalho praticadas na empresa até à data da celebração, desde que os respectivos institutos constem deste AE.

ANEXO I

Descrição genérica e específica de funções e grelha salarial

Descritivo de funções genéricas e específicas

Função genérica

Director. — Planeia, organiza, dirige e controla as actividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direcção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de actividade, responde pelos objectivos da sua direcção, reportando directamente ao órgão máximo da empresa ou a um director.

Função genérica

Adjunto de direcção. — Coadjuva o director em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projectos, reporta directamente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador do nível igual ou superior.

Função genérica

Gestor de serviço operacional. — Coordena todas as áreas de actividade do seu serviço optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos definidos, responde pelos objectivos do seu serviço reportando directamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Função específica

Gestor de serviço operacional industrial. — Coordena a actividade de um serviço da área industrial, sendo responsável pelas actividades das áreas de produção, enchimento, manutenção, energia e fluidos, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço operacional de logística. — Coordena a actividade de um serviço da área de planeamento e logística, optimizando a cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço operacional de qualidade. — Coordena as actividades de um serviço da área de qualidade, assegurando o controlo de qualidade nas várias fases do processo.

Gestor de serviço operacional de vendas. — Coordena as actividades de um serviço da área de vendas, assistência técnica, optimizando os níveis de serviço ao cliente, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço operacional de «marketing». — Coordena as actividades de um serviço da área de *marketing*, definindo e implementando estratégias de gestão das marcas, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Função genérica

Gestor de serviço técnico de apoio. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização superior, optimizando a sua eficácia de acordo com os objectivos definidos, responde pelos objectivos da sua área e reporta directamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Função específica

Gestor de serviço técnico de apoio de logística. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de planeamento e logística, contribuindo para a optimização da cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio administrativo. — Planifica e coordena as actividades de uma área administrativa/financeira, com vista a garantir a resposta às necessidades da empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de sistemas de informação. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de sistemas de informação, garantindo a operacionalidade e consistência dos sistemas de informação existentes na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de qualidade. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de qualidade, assegurando o cumprimento de todos os parâmetros de qualidade definidos na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de vendas. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de vendas, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de «marketing». — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de *marketing*, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio industrial. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção industrial, assegurando o cumprimento dos planos de actividade estabelecidos, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Função genérica

Gestor-adjunto de serviço. — Coadjuva o gestor de serviço de modo a contribuir para a prossecução dos objec-

tivos do serviço, podendo substituir o seu superior na sua ausência, reporta directamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Função específica

Gestor-adjunto de serviço industrial. — Coadjuva o gestor de serviço industrial nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor-adjunto de serviço de logística. — Coadjuva o gestor de serviço de logística nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor-adjunto de serviço de qualidade. — Coadjuva o gestor de serviço da qualidade nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor-adjunto de serviço de vendas. — Coadjuva o gestor de serviço de vendas nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Função genérica

Técnico superior. — Assegura as actividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objectivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, reporta directamente a um colaborador de nível igual ou superior.

Função específica

Técnico superior de «marketing». — Assegura as actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, inerentes a uma ou mais marcas, avaliando o mercado, participando e ou apoiando a implementação de estratégias.

Técnico superior de logística. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a cadeia de abastecimento, ao nível do planeamento, e ou gestão de frotas e ou gestão de *stocks* e ou controlo orçamental optimizando a sua eficácia, maximizando os objectivos propostos.

Técnico superior de qualidade. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a manutenção/actualização de documentação inerentes à função qualidade, à actividade da empresa e ou investigação de novos produtos, de acordo com os objectivos propostos.

Técnico superior industrial. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e ou desenvolvimento de projectos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objectivos propostos.

Técnico superior de sistemas de informação. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao sistema de informação vigente, que garantam a sua continuidade, desenvolvimento e operacionalidade, de forma a responder correctamente às necessidades do cliente.

Técnico superior de vendas. — Assegura actividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com acções comerciais e ou promoção dos produtos, de forma a cumprir o plano de vendas e rentabilidade definidos.

Técnico superior administrativo. — Assegura actividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com as áreas, administrativa/financeira de forma a maximizar os objectivos propostos.

Função genérica

Responsável de equipa. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa, reporta directamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Função específica

Responsável de equipa industrial. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área industrial, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de produção, manutenção e qualidade, maximizando objectivos.

Responsável de equipa de logística. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de planeamento e logística de modo a contribuir para a optimização da cadeia de abastecimento, cumprindo os planos estabelecidos, maximizando objectivos.

Responsável de equipa de vendas. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de vendas, de forma a garantir rigor no apoio técnico da venda, garantindo a satisfação do cliente e a maximização dos objectivos.

Responsável de equipa administrativo. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades e actividades inerentes às áreas administrativa/financeira de forma a garantir o regular funcionamento da área.

Responsável de equipa de qualidade. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área da qualidade, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de qualidade definidos na empresa.

Responsável de equipa de sistemas de informação. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de sistemas de informação de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os parâmetros definidos para optimização dos sistemas de informação.

Responsável de equipa de «marketing». — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de marketing, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de marketing, maximizando objectivos.

Responsável de equipa de apoio. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes às áreas de apoio, de modo a garantir o seu bom funcionamento.

Função genérica

Técnico. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo industrial, logístico, vendas/marketing, administrativo, sistemas de informação, qualidade e apoio com vista a assegurar a satisfação das necessidades da empresa e garantindo o seu funcionamento optimizado.

Função específica

Técnico industrial. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de produção de bebidas e ou de enchimento e ou de controle de energia e fluidos, e ou de manutenção de acordo com o planeamento efectuado.

Técnico de logística. — Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e ou processos administrativos relacionados com encomendas e ou enlotamento e preparação de cargas e ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos.

Técnico de qualidade. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos.

Técnico de vendas. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de venda, garantindo um adequado apoio técnico e ou administrativo e ou venda, garantindo a satisfação das necessidades do cliente e o cumprimento dos planos estabelecidos.

Técnico de sistemas de informação. — Assegura a execução de actividades inerentes ao sistema de informação, desenvolvendo e implementando programas informáticos em determinadas linguagens e ou assegurando o funcionamento diário do hardware e software, de forma a contribuir para a optimização dos sistemas de informação.

Técnico administrativo. — Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e organização de informação diversa, nas áreas administrativa/financeira, de forma a garantir a realização dos objectivos propostos.

Técnico de apoio. — Assegura a execução de actividades de apoio às áreas sociais da empresa, de forma a garantir o seu bom funcionamento.

Grelha salarial de 1998

Grupo de enquadramento				Banda remuneratória											
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
Director	Adjunto de direcção Gestor ser. tec./apoio Gestor serv. operacional			12	343 900\$	355 900\$	378 300\$	400 150\$	412 200\$	424 600\$	437 350\$	450 500\$	464 050\$	478 000\$	492 350\$
					11	294 950\$	315 600\$	333 600\$	355 900\$	378 300\$	400 150\$	412 200\$	424 600\$	437 350\$	450 500\$
	Gestor-adjunto serviço Técnico superior	Respon-sável de equipa	10	252 650\$	270 250\$	289 050\$	311 400\$	333 600\$	355 900\$	366 600\$	377 600\$	388 950\$	400 650\$	412 700\$	
			9	216 750\$	234 000\$	251 350\$	267 350\$	289 050\$	311 400\$	320 750\$	330 400\$	340 350\$	350 600\$	361 150\$	
			8	196 100\$	214 400\$	231 450\$	240 750\$	249 750\$	267 350\$	275 400\$	283 700\$	292 250\$	301 050\$	310 100\$	
			7	162 550\$	179 700\$	203 750\$	214 400\$	231 450\$	249 750\$	257 250\$	265 000\$	272 950\$	281 150\$	289 600\$	
	Técnico	6	142 950\$	151 900\$	161 350\$	178 500\$	179 700\$	203 750\$	214 400\$	220 850\$	227 500\$	234 350\$	241 400\$		
		5	129 150\$	137 600\$	144 550\$	155 100\$	161 350\$	178 500\$	183 900\$	189 450\$	195 150\$	201 050\$	207 100\$		
		4	121 550\$	127 550\$	129 150\$	137 600\$	144 550\$	155 100\$	159 800\$	164 600\$	169 550\$	174 650\$	179 900\$		
		3	112 900\$	115 350\$	118 750\$	125 300\$	127 550\$	136 800\$	140 950\$	145 200\$	149 600\$	154 100\$	158 750\$		
		2	106 850\$	109 650\$	112 900\$	115 350\$	116 700\$	118 750\$	125 300\$	129 100\$	133 000\$	137 000\$	141 150\$		
		1	99 100\$	105 250\$	108 050\$	109 650\$	112 100\$	113 700\$	116 700\$	120 250\$	123 900\$	127 650\$	131 500\$		

ANEXO 2

Tabela de conversão de funções, tabela de conversão de grupos de enquadramento e banda remuneratória

Tabela de conversão

	Grupo	Industrial	Logística	Vendas	Marketing	Administrativos	Sistemas de informação	Qualidade	Apoio
Director	12 e 11	Dir. industrial Dir. C. P. Leça do Bailio. Dir. C. P. Santarém	Dir. planeamento e logística.	Dir. clientes estratégicos. Dir. serviço ao cliente.	Dir. marketing	Dir. A. G. P. Dir. financeira Dir. compras Dir. G. jurídico ...	Dir. sistemas de in- formação.	Dir. qualidade	—

	Grupo	Industrial	Logística	Vendas	Marketing	Administrativos	Sistemas de informação	Qualidade	Apoio
Director		Dir. C. P. Loulé ... Dir. gabinete engenharia. Dir. S.T. centrais ... Dir. A. águas e refrigerantes.		Dir. vendas N/S ... Dir. exportação ... Resp. coordenação e controlo.		Dir. auditoria Dir. org. plan. controlo. Dir. de projectos ...			
Adjunto de direcção	10	—	—	—	—	—	Integração e controlo.	—	—
Gestor de serviço operacional.	11	Gestor serviço enchimento. Gestor serviço M. E. fluidos. Gestor serviço produção. Gestor serv. enchimento e manutenção.	Gestor de operações.	Gestor de conta ... Gestor serv. A. T.	Gestor grupo produtos.	—	—	—	—
	10	—	—	Gestor mark. operacional. Chefe regional vendas. Gestor serv. assist. a clientes. Gestor de mercado	Gestor de produto	—	—	Gestor controlo qualidade central.	—
Gestor-adj. de serviço.	8	Gestor-adjunto de serviço.	—	—	—	—	—	—	
Gestor serviço téc./apoio.	11	—	Coordenador planeamento.	—	—	—	—	—	—
	10	Chefe de projecto	—	—	Planeamento e controlo.	Resp. desenvolvimento organiz. Chefe serv. gestão financeira.	Gestor de projecto	—	—
	9	—	Gestor de fluxos ... Gestor operacional arm.	Resp. coord. apoio clientes.	Gestor de estudos mercado.	Chefe serv. proc. contab. Chefe serviço de compras. Chefe serviço cont. externa. Chefe serviço gestão adminst. e social. Resp. formação prof/doc. Chefe serv. clientes e fornecedores.	Responsável de operação.	Chefe controlo qualidade Santar./Loulé Chefe de lab. Resp. informação doc. técnica.	—

	Grupo	Industrial	Logística	Vendas	Marketing	Administrativos	Sistemas de informação	Qualidade	Apoio
Técnico superior . . .	9	Tec. sup. engenharia do ambiente.	Gestor <i>stocks</i> Gestor transportes Tec. sup. planificação.	Técnico sup. formação e desenvolv.	—	—	Novas tecnologias Consultor aplicativo. Redes e microinformát. Sistemas e base de dados.	Tec. sup. invest. desenv.	—
	8	Tec. sup. prev. e segurança. Gestor de <i>stocks</i> , materiais. Téc. sup. produção Manutenção industrial.	Tec. sup. logística	Tec. sup. coordenação e controlo.	Gestor produto assistente. Informação e controlo.	Tec. sup. recursos humanos. Téc. sup. estudos e planeamento. Téc. controlo gestão. Téc. sup. formação Secretária de administração. Auditor interno . . . Téc. sup. financeiro	Formação e <i>help desk</i> .	Tec. sup. inf. doc. técnica.	—
Responsável de equipa.	8	Resp. equipa gabinete técnico.	—	Supervisor comercial.	—	—	—	—	—
	7	Resp. equipa manutenção.	Chefe de armazém	Coord. regional assist. técnica. Coord. reg. mko . . .	—	Supervisor adm. social. Técnico de com. rel. publ.	—	Resp. instalação piloto.	—
	6	Resp. equipa de produção. Resp. equipa enchimento. Resp. equipa de centrais. Resp. equipa oficina mecânica.	Resp. armazém . . .	Coord. ofic. assist. técnica.	—	Coordenador administrativo.	—	—	—
Técnico	7	—	—	—	—	Técnico de contabilidade.	Programador de informática. Téc. operador de sistemas. Analista de aplicações.	—	—
	6	—	—	Vendedor	—	Assist. chef. serv. cont. Bancos técnico imobilizado. Téc. contencioso jurídico.	—	—	—

	Grupo	Industrial	Logística	Vendas	Marketing	Administrativos	Sistemas de informação	Qualidade	Apoio
Técnico	5	Téc. manut. mecânica. Téc. manut. eléctrica. Téc. manutenção, preparador. Técnico de planeamento.	—	Téc. controlo informação.	—	Secretária de direcção. Comprador Prof. tesouraria ... Coord. mov. administ.	—	Analista de laboratório.	—
	4	Téc. manut., desenhador-projec-tista. Téc. produção, cerveja. Téc. enchimento principal. Téc. central, operador. Téc. manut., inspec-tor técn.	Chefe secção mov. controlo. Técnico de fluxos comerciais. Controlador opera-ção logística.	Promotor de produ-tos. Inspector técnico ... Mecânicos A. T. ... Assistente de apoio a clientes. Agente export. Assistente a clien-tes.	—	Comprador-aju-dante. Assist. fornecedo-res. Técnico adm. Assist. a clientes ... Técnico mov. pes-soal.	—	Controlador de em-balagens.	—
	3	Téc. manuten., canalizador. Téc. manut., maqui-nista. Operador tratam. água. Téc. enchimento, operador. Téc. produção, mosto.	Controlador de ar-mazém. Condutor de empi-lhador. Motorista Motorista de longo curso.	—	—	Chefe secção serv. div.	—	Controlador enchi-mento.	—
	2	Téc. centrais (CO ₂) Téc. manutenção programador.	—	Preparador mat. assist. técnica.	—	Téc. contabilidade auxiliar. Escriturário	—	—	Telefonista/recep-cionista. Controlador servi-ços apoio, con-trolador porta-ria e vigil.
	1	Téc. manut. (lubrifi-cador máquinas).	Resp. de cais Operador carg. e descargas. Recepção e entrega mat.	—	—	Escriturário expe-diente.	—	Preparador Auxiliar de labo-ratório.	Motorista de li-geiros. Aux. posto mé-dico. Auxiliar serviços de apoio. Contínuo. Jardineiro.

Grelha de conversão

Grupo de enquadramento				Banda remuneratória														
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K				
Director	Adjunto de direcção Gestor ser. tec./apoio Gestor serv. operacional			Gestor-adjunto serviço Técnico superior	Respon- sável de equipa	Técnico	12	15A1	14A4 15A2	15A3	15A4							
							11	14A1	14A2	14A3	14A4 15A2	15A3	15A4					
10							13A1	13A2	13A3	13A4	14A3	14A4 15A2						
9							12A1	12A2	12A3	12A4	13A3	13A4						
			8	11A1	11A2 10A4		11A3		11A4	12A4								
			7	9A1 10A1	9A4 10A2		10A3 11A1	11A2 10A4	11A3	11A4								
			6	7A4 9A1	9A2		9A3	9A4	10A2	10A3	11A2 10A4							
			5	7A1 8A1	7A3 8A2		7A4 9A1 8A3	8A4 9A2	9A3	9A4								
			4	7A1 6A3	6A4 7A2	8A1	7A3 8A2	7A4 9A1 8A3	8A4									
			3	6A1	6A2	5A4 6A3	6A4	7A2	7A3	7A4								
			2	5A1		5A2 6A1	5A3 6A2	5A4	6A3	6A4								
			1	1+2+ 3A1 3A2	3A3 4A2	1+2+ 3A4	4A3	4A4 5A2	5A3	5A4								

Leça do Bailio, 21 de Abril de 1998.

Pela UNICER — União Cervejeira S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

António da Silva Monteiro.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Mar:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Élio Nunes.

Entrado em 19 de Maio de 1998.

Depositado em 20 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 138/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, n.º 3, 33.^a, n.º 6, 45.^a, n.ºs 1, 2 e 4, e 95.^a, n.º 2, e tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial e os Sindicatos dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e da Mesrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1981, 14, de 15 de Abril de 1984, 40, de 29 de Outubro de 1986, 1, de 8 de Janeiro de 1990, 48, de 29 de Dezembro de 1991, 12, de 29 de Março de 1993, 11, de 22 de Março de 1994, 15, de 22 de Abril de 1995, 17, de 8 de Maio de 1996, e 17, de 8 de Maio de 1997.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 33.^a

Trabalho fora do tráfego local

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de 2 570 000\$ para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de 650\$ por cada dia de trabalho.

2 — a) Pequeno-almoço — 275\$.

b) Almoço — 920\$.

c) Jantar — 920\$.

d) Ceia — 275\$.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 19 570\$. No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas de refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 95.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 —

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidentes de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 3 000 000\$, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

ANEXO II

Tabela salarial

	Retribuições
Mestre encarregado do tráfego local	116 400\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas superiores a 400 H. P.)	90 480\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas de 201 H. P. a 400 H. P.)	88 470\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas até 200 H. P.)	86 780\$00
Mestre do tráfego local (embarcações rebocadas) ...	86 780\$00
Marinheiro do tráfego local (embarcações motorizadas)	84 360\$00
Marinheiro do tráfego local (embarcações rebocadas)	83 750\$00
Marinheiro de 2. ^a classe	65 040\$00
Operador de guias flutuantes do TL (com mais de dois anos de exercício)	129 300\$00
Operador de guias flutuantes do TL (com menos de dois anos de exercício)	112 200\$00
Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias	86 780\$00
Praticante de operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias	72 080\$00
Maquinista prático de 1. ^a classe	90 480\$00
Maquinista prático de 2. ^a classe	88 470\$00

	Retribuições
Maquinista prático de 3. ^a classe	86 780\$00
Ajudante de maquinista	84 360\$00
Marinheiro-motorista	85 290\$00

Nota. — O vencimento do vigia do tráfego local será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

Lisboa, 19 de Março de 1998.

Pela Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Maio de 1998.

Depositado em 19 de Maio de 1998, a fl. 127 do livro n.º 8, com o n.º 137/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

