

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 437\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 27	P. 1209-1260	22-JULHO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e do CCT entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	1211
— PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	1212
— PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....	1213
— PE das alterações do CCT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica). ....	1213
— PE das alterações dos CCT para o sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos .....	1214
— PE das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPCESE — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) .....	1215
— PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu .....	1216
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	1216
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes) .....	1217
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção .....	1218
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	1218
— Aviso para PE das alterações do AE entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros .....	1219

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol .....	1219
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro .....	1229
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	1232
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1233
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETEC — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) — Alteração salarial e outras .....	1235
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	1235
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras .....	1236
— CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1239
— AE entre a Rádio Renascença, L. <sup>da</sup> , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais .....	1241
— AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras .....	1252
— AE entre a Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio e o Sind. dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social — Alteração salarial e outras .....	1257
— CCT entre a FENAMAM — Feder. Nacional de Associações de Medicinas Alternativas Naturais e o SINTES — Sind. Nacional dos Técnicos de Saúde — Integração em níveis de qualificação .....	1257
— AE entre a Portugal Telecom, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual e outros — Integração em níveis de qualificação .....	1258
— AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa de Rádio Marconi, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Integração em níveis de qualificação .....	1258
— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sectores de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Rectificação .....	1259



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e do CCT entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebradas entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, e o CCT celebrado entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de

trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebradas entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sindicato

dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, e do CCT celebrado entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, à qual não foi deduzida oposição.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofruticultura) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Março de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APFAO — Associação Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações do CCT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica).**

As alterações do CCT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos celebradas pela API-FARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Videira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos celebrados entre a API-FARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica que

prossigam esta actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal do sector da indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações dos CCT para o sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos**

As alterações dos contratos colectivos celebrados entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11 e 16, respectivamente, de 22 de Março e 29 de Abril de 1997, bem como as alterações do CCT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos celebrado entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e o Sindicato dos Engenheiros Técnicos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, abrangem as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11 e 16, respectivamente, de 22 de Março e 29 de Abril de 1997, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, nem noutras representativas do sector que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante que, no território do continente prossigam a actividade da importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias;

2 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos celebradas entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e o Sindicato dos Engenheiros Técnicos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre as entidades patronais que nos distritos de Beja, Castelo

Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e não estejam filiadas na associação patronal outorgante representativa de empresas do mencionado sector económico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante representativa do sector de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos que na área da convenção no território do continente prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais constantes das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).**

As alterações dos contratos colectivos celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre mesma associação patronal e a FETI-

CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, 13 e 15, de 29 de Março, 8 e 22 de Abril, todos de 1997, abrangem as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 105/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, 13 e 15, de 29 de Março, de 8 e 22 de Abril, todos de 1997, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica regulada nas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais constantes das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997, são estendidas, no distrito de Viseu:

- 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.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

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

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.



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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, são estendidas, no distrito de Santarém:

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

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto, e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

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

#### Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e Outras e o SINDCES — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES-UGT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES-UGT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, são estendidas, no distrito de Aveiro:

- 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.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/93, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 de 22 de Agosto de 1996, e 43 de 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

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

#### Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 10 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção.**

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 emissão de uma PE das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na asso-

ciação patronal outorgante que prossigam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos representados na outorga da convenção pela federação sindical signatária.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém.**

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.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1997.

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

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

**Aviso para PE das alterações do AE entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 acordo de empresa mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção colectiva extensiva, no território do continente, aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas que, encontrando-se ao serviço da empresa mencionada, não estejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol.**

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Âmbito funcional

1 — O presente contrato colectivo estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrados entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

2 — Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre treinadores profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respectiva portaria de extensão.

##### Artigo 2.º

###### Âmbito pessoal

O presente contrato colectivo aplicar-se-á aos treinadores profissionais que, em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração e de forma exclusiva, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respectiva equipas de futebol.

##### Artigo 3.º

###### Âmbito territorial

O presente contrato colectivo aplicar-se-á a todos os treinadores e clubes ou sociedades desportivas sediados em território nacional.

##### Artigo 4.º

###### Âmbito temporal

O presente CCT vigorará pelo período de dois anos, cessando a sua vigência seis meses após o seu termo se, entretanto não for acordada a sua renovação ou alteração.

##### Artigo 5.º

###### Regime jurídico

Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas as normas do regime geral do contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual.

##### Artigo 6.º

###### Forma

O contrato de trabalho é obrigatoriamente reduzido a escrito, assinado pela entidade patronal e pelo treinador e deve ser lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes a ser enviados, no prazo de cinco dias, pelo clube à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol.

Junta-se, como anexo I ao presente contrato, o modelo de contrato tipo.

##### Artigo 7.º

###### Promessa de contrato de trabalho

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima a vontade de se obrigar a celebrar o contrato de trabalho, respectiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido.

2 — O incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho implica, a título de cláusula penal, o dever de indemnizar o promitente não faltoso pelos prejuízos sofridos, que se fixam em quantia correspon-

dente a 70% do montante que o clube houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo do reembolso ou do direito de o fazer seu, consoante a violação seja do treinador ou do clube.

3 — No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

#### Artigo 8.º

##### Prazo

O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando, sem mais, expirado o prazo nele estipulado.

No entanto, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

#### Artigo 9.º

##### Registo

1 — A participação do treinador em competições oficiais depende do registo do seu contrato na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, na Federação Portuguesa de Futebol e na Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, mediante prévio parecer favorável desta última entidade.

2 — O referido parecer, que terá por objecto a apreciação dos requisitos regulamentares, nomeadamente os estabelecidos no anexo III, deverá ser emitido por escrito no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção do exemplar do contrato enviado à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol nos termos do artigo 6.º

3 — O decurso do prazo a que se refere o número anterior sem que, entretanto, tenha havido pronúncia expressa da Associação Nacional dos Treinadores de Futebol faz presumir a emissão tácita de parecer favorável.

4 — Para efeitos de demonstração da existência de declaração tácita de deferimento, qualquer das partes outorgantes deverá fazer prova da data da recepção pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol do contrato de trabalho.

5 — As cláusulas contratuais que não constem de contrato registado são ininvocáveis junto da comissão arbitral paritária prevista no artigo 51.º do CCT.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as cláusulas relativas à retribuição, que, porém, só serão atendíveis se provadas documentalmente.

7 — Qualquer das partes outorgantes do contrato de trabalho tem legitimidade para requerer o registo do contrato ou das cláusulas adicionais.

#### Artigo 10.º

##### Cedência temporária

1 — Durante a vigência de um contrato, o clube poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um treinador profissional, mediante a aceitação expressa

deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo em vigor.

2 — Esta cedência só poderá, porém, ser efectuada dentro de cada época desportiva, desde que comunicada à Federação Portuguesa de Futebol, à Liga Portuguesa de Futebol Profissional e à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol por escrito no prazo de 15 dias a contar da sua celebração.

3 — A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificadas as condições e prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4 — Na falta de especificação, presumem-se transmitidos ao cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

5 — A cedência está sujeita a registo.

#### Artigo 11.º

##### Deveres do clube

O clube deve:

- a) Tratar e respeitar o treinador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencional;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

#### Artigo 12.º

##### Deveres do treinador

O treinador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os jogadores e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;
- b) Prestar o seu trabalho com zelo, diligência e assiduidade, designadamente cumprindo e fazendo cumprir os horários previamente fixados para todas as actividades inerentes à preparação, orientação técnica e treino das equipas por ele dirigidas;
- c) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva específica para que foi contratado, sem prejuízo da sua autonomia reconhecida nos termos do artigo seguinte e sempre que aquelas não se mostrem contrárias

aos seus direitos e garantias, bem como aos dos atletas sob a sua orientação;

- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como conformar-se com as regras próprias da disciplina e ética desportiva.

### Artigo 13.º

#### Direitos do treinador

Ao treinador compete, em exclusivo, a preparação, elaboração e tomada de decisões em toda a matéria respeitante a assuntos de natureza técnica, tática e física, directamente relacionados com a actividade para que foi contratado, especialmente:

- a) Dar parecer sobre a conveniência ou inoportunidade da realização dos jogos particulares no decurso de provas oficiais ou os que pela sua proximidade possam afectar a equipa;
- b) Proceder à escolha dos jogadores que integram a equipa em cada jogo;
- c) Designar os dias e as horas dos treinos, bem como o local dos mesmos, tendo em consideração as especialidades e limitações que hajam sido previamente comunicadas pela entidade patronal;
- d) Fixar as horas de comparência das equipas nos balneários ou em outros locais antes do início dos jogos, estágios ou deslocações;
- e) Propor a realização de estágios, sua marcação, tempo de duração, bem como os meios de os realizar;
- f) Exercer a acção disciplinar sobre os jogadores e colaboradores técnicos sob a sua alçada, comunicando à entidade patronal, para efeito de procedimento disciplinar, as faltas de que tenha conhecimento.

### Artigo 14.º

#### Garantias do treinador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o treinador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Prejudicar as condições de trabalho do treinador ou dos atletas por ele orientados;
- c) Diminuir a retribuição, salvo por acordo e nos casos previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) Impor ao treinador a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato.

### Artigo 15.º

#### Poder disciplinar

1 — Os clubes têm poder disciplinar, nos termos da lei geral e do presente CCT, sobre os treinadores ao seu serviço, sem prejuízo das sanções que a estes sejam aplicáveis pelos órgãos de disciplina desportiva.

2 — Dentro dos limites fixados neste artigo o clube poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

3 — As multas aplicadas a um treinador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 20 dias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

### Artigo 16.º

#### Exercício do poder disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas no n.º 2 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho com a notificação da nota de culpa, se a presença do treinador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

### Artigo 17.º

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

### Artigo 18.º

#### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar sanções abusivas em qualquer dos casos previstos no artigo anterior indemnizará o treinador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão e despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

## Artigo 19.º

### **Liberdade de trabalho**

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

## Artigo 20.º

### **Outras actividades na vigência do contrato**

1 — Ao treinador é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for convencionado ou se tal prática for expressamente autorizada pelo clube.

3 — Os litígios sobre questões de incompatibilidade serão dirimidos pela comissão arbitral prevista neste CCT ou pelo tribunal de trabalho competente.

## CAPÍTULO III

### **Prestação do trabalho**

## Artigo 21.º

### **Trabalho normal**

1 — Considera-se trabalho normal do treinador a prestação da sua actividade em representação do clube a que está vinculado, seja quando intervenha como treinador em jogos oficiais ou particulares, seja enquanto dirija treinos de apuramento técnico, tático ou físico, concentrações e deslocações e outras actividades de formação técnica e informativa.

2 — Ao trabalho prestado pelo treinador não se aplicam os limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

## Artigo 22.º

### **Horários**

1 — As sessões de treino serão decididas pelo treinador e comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a necessária antecedência.

2 — As demais actividades formativas e de preparação deverão igualmente ser comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a devida antecedência.

## Artigo 23.º

### **Descanso semanal e feriados obrigatórios**

1 — Os treinadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2 — Têm ainda os treinadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 24 e 25 de Dezembro.

3 — Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar, no todo ou em parte, do descanso previsto nos números anteriores, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia imediato disponível.

4 — Sempre que a entidade regulamentadora da respectiva competição desportiva designe a realização de provas em dia feriado obrigatório, terá o treinador direito a gozar um dia de descanso suplementar, a fixar pela entidade patronal de entre os cinco dias imediatos.

## Artigo 24.º

### **Férias**

1 — O treinador tem direito a gozar um período de 30 dias de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o treinador dê o seu consentimento.

4 — O treinador que tenha celebrado contrato de trabalho por um prazo inferior a uma época (12 meses) tem direito, no mínimo, a dois dias e meio por cada 30 dias de trabalho efectivamente prestado, salvo se outras condições mais favoráveis resultarem para o treinador do contrato individual de trabalho.

5 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao treinador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

## Artigo 25.º

### **Escolha de férias e retribuição**

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o treinador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao treinador com antecedência não inferior a 30 dias.

3 — A retribuição dos treinadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

## Artigo 26.º

### **Faltas — Princípios gerais**

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do treinador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

## Artigo 27.º

### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, por facto para o qual o treinador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença, neste último caso em observância do regime legal quanto à retribuição.

2 — Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se o regime do artigo 28.º

3 — As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4 — O treinador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

5 — O treinador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

6 — O treinador pode faltar até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta ou até dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

7 — No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, o treinador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as referidas provas.

8 — A entidade patronal pagará a retribuição correspondente às faltas referidas no número anterior até ao máximo anual de 10.

## Artigo 28.º

### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do treinador

1 — Quando o treinador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o tempo de suspensão o treinador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

5 — Terminado o impedimento, o treinador deve apresentar-se imediatamente à entidade patronal para retomar o serviço.

6 — A entidade patronal que se oponha a que o treinador retome o serviço após a sua apresentação deve indemnizar o treinador, nos termos estabelecidos no artigo 40.º

7 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato, nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

## Artigo 29.º

### Remuneração

Consideram-se como remuneração todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo treinador, salvo as excepções expressamente previstas na lei.

## Artigo 30.º

### Remuneração mínima

1 — Aos treinadores são asseguradas as seguintes remunerações base mínimas, quando exerçam as suas funções em clube da:

- I Divisão Nacional — 6 × salário mínimo nacional;
  - II Divisão Nacional de Honra — 4 × salário mínimo nacional;
  - II Divisão Nacional B — 3 × salário mínimo nacional;
  - III Divisão Nacional — 2 × salário mínimo nacional.
- Outras divisões e escalões juvenis — 1 × salário mínimo nacional.

2 — Aos treinadores-adjuntos é assegurado, como remuneração base mínima, metade dos montantes estabelecidos no número anterior para os treinadores principais de cada divisão.

## Artigo 31.º

### Subsídio de férias e de Natal

Os treinadores terão direito a receber, no início das férias e pelo Natal, um subsídio equivalente à remuneração base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

## Artigo 32.º

### Prémios de jogo

Poderão igualmente ser atribuídos aos treinadores prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, que, salvo acordo das partes ou dos usos, deverão ser liquidados no mês seguinte àquele a que digam respeito, prémios esses que, desde que atribuídos com regularidade, serão havidos, nos termos gerais, como parte integrante da remuneração.

### Artigo 33.º

#### Regras especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das condições contratuais, nomeadamente para os casos de subida e descida de divisão ou outros, desde que expressamente previstos.

### Artigo 34.º

#### Forma e tempo de cumprimento

A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numérico ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

### Artigo 35.º

#### Compensação e desconto

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o treinador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Às indemnizações devidas pelo treinador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às multas a que se refere a alínea c) do n.º 2 do artigo 15.º;
- d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;
- e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pelos clubes aos treinadores para aquisição de bens móveis ou imóveis, quando expressamente solicitados por estes e constarem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3 — Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

## CAPÍTULO V

### Cessação do contrato de trabalho

### Artigo 36.º

#### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com justa causa por iniciativa do treinador;
- d) Rescisão sem invocação de justa causa por parte do treinador;
- e) Despedimento com ou sem justa causa promovido pela entidade patronal.

### Artigo 37.º

#### Revogação por mútuo acordo

É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho. A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes.

### Artigo 38.º

#### Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos previstos neste contrato e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o treinador prestar trabalho ou do clube o receber e nos casos previstos no artigo 49.º

### Artigo 39.º

#### Rescisão com justa causa por iniciativa do treinador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do treinador, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa dos direitos e garantias do treinador nos casos e termos previstos nos artigos 13.º e 14.º;
- c) Aplicação da sanção abusiva;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do treinador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato pelo treinador, mas sem direito a indemnização:

- a) A necessidade de o treinador cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação da sua actividade;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do treinador.

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

### Artigo 40.º

#### Responsabilidade da entidade empregadora pela rescisão do contrato com justa causa do treinador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 do artigo anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.



2 — As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo treinador.

#### Artigo 41.º

##### **Responsabilidade do treinador em caso de rescisão unilateral sem justa causa**

1 — Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 39.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos.

#### Artigo 42.º

##### **Pressupostos da desvinculação desportiva do treinador**

1 — A participação do treinador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que foi rescindido o contrato depende do reconhecimento da existência de justa causa da rescisão, sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais.

2 — Ocorrendo justa causa, o treinador deverá comunicar à entidade empregadora a vontade de rescindir o contrato através de documento escrito, no qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o pedido de reconhecimento da existência de justa causa deve ser feito através de petição dirigida à comissão arbitral paritária do CCT prevista no artigo 51.º, a entregar nos serviços da Liga Portuguesa de Futebol Profissional ou da Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, com alegação das razões de facto e de direito que fundamentam a rescisão e com a indicação de todos os meios de prova a produzir.

4 — O processo terá a natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da comissão arbitral, e as do regimento que por esta vier a ser aprovado.

#### Artigo 43.º

##### **Justa causa de despedimento**

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do treinador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou seus representantes;

- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com elementos da equipa de futebol, membros dos órgãos sociais do clube e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade exercida;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre as pessoas referidas na anterior alínea c);
- f) Repetida inobservância das normas da disciplina e da ética desportivas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para o clube ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

#### Artigo 44.º

##### **Responsabilidade da entidade patronal em caso de despedimento sem justa causa**

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do anterior artigo 40.º

#### Artigo 45.º

##### **Ausência de justa causa**

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de extinção unilateral do contrato de trabalho:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### Artigo 46.º

##### **Comunicação da cessação do contrato**

A extinção do contrato de trabalho tem de ser comunicada, no prazo de 15 dias, às entidades que procedem ao seu registo obrigatório nos termos do disposto no artigo 9.º, pela parte que promoveu a cessação, com indicação do fundamento da mesma nos casos em que seja invocada a justa causa.

#### Artigo 47.º

##### **Rescisão sem invocação de justa causa**

O treinador pode rescindir o contrato, independentemente da justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com a antecedência mínima de seis meses, salvo se o clube o dispensar, total ou parcialmente, do cumprimento desse prazo.

## Artigo 48.º

### Incumprimento do prazo de aviso prévio

Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

## Artigo 49.º

### Impedimento de registo de novo contrato de trabalho

1 — Quando, por decisão do tribunal judicial ou da comissão arbitral paritária do CCT, seja declarada a existência de justa causa de rescisão invocada pelo treinador ou a inexistência de fundamento legal para o despedimento promovido pelo clube, este fica impedido de, na época seguinte ao trânsito em julgado de qualquer daquelas decisões registar contrato de trabalho celebrado com outro treinador, enquanto não se mostrar integralmente liquidada a indemnização fixada.

2 — Nos casos e termos previstos no anterior n.º 1, a duração do contrato de trabalho entretanto celebrado entre o clube e qualquer outro treinador considera-se automaticamente reduzida para o termo da época em curso, se um prazo maior houver sido estipulado.

3 — Nos casos e termos previstos nos artigos 41.º e 48.º não pode ser registado qualquer contrato de trabalho celebrado pelo treinador faltoso enquanto não se mostrar totalmente cumprida a obrigação de indemnização declarada, com trânsito em julgado, por decisão do tribunal judicial ou da comissão arbitral paritária do CCT.

## Artigo 50.º

### Conflitos entre as partes

Em caso de conflito decorrente do contrato de trabalho, poderá o mesmo ser submetido à apreciação da comissão arbitral constituída nos termos previstos no artigo seguinte, a qual decidirá, segundo o direito aplicável, os contratos de trabalho registados, o presente CCT e ainda de acordo com o regulamento previsto no anexo II, que faz parte integrante deste CCT, não havendo lugar a recurso judicial das suas decisões

## Artigo 51.º

### Comissão arbitral

Durante a vigência deste contrato colectivo de trabalho é constituída uma comissão arbitral, que será composta por três membros, cujo funcionamento está previsto no anexo II do presente CCT, tendo fundamentalmente as seguintes atribuições:

- Interpretação da aplicação das cláusulas do presente CCT;
- Vigilância do cumprimento do regulamento;
- Estudo da evolução das relações entre as partes contratantes;
- Outras actividades tendentes à maior eficácia prática deste contrato;
- As que se atribuem expressamente neste diploma, designadamente a resolução de conflitos prevista no artigo 50.º

## Artigo 52.º

### Acesso aos campos

1 — Durante a vigência deste CCT, os treinadores filiados na Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, que em cada época estiverem ao serviço dos clubes das divisões nacionais, terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenham os clubes da mesma divisão daquele a que se encontram vinculados, considerando-se como pertencentes a uma só divisão as competições de carácter profissional.

2 — Para tal efeito, a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol requisitará à Federação Portuguesa de Futebol e à Liga Portuguesa de Futebol Profissional o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso ao estádio.

### ANEXO I

#### Modelo de contrato de trabalho desportivo entre clubes e treinadores profissionais

Entre:

- 1.º contraente (daqui em diante denominado «Clube») . . . , agremiação desportiva com sede em . . . , aqui representado pelos dirigentes abaixo signatários;
- 2.º contraente (daqui em diante denominado «Treinador») . . . , de nacionalidade . . . , portador do bilhete de identidade n.º . . . , emitido em . . . / . . . / . . . , pelo Arquivo de Identificação . . . , passaporte n.º . . . , de . . . de . . . de 19 . . . , do país . . . , residente em . . . , treinador de futebol, com o curso de nível . . . , realizado em . . . ;

é celebrado o presente contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.<sup>a</sup>

#### Assinale com uma cruz a situação vigente

Pelo presente contrato, o 2.º contraente é contratado pelo 1.º para exercer as funções de Treinador ☐ principal ☐ adjunto das equipas de futebol:

- ☐ masculino ☐ feminino;
- Futebol de: ☐ 11 ☐ 7 ☐ 5;
- ☐ sénior ☐ formação;
- ☐ escolas ☐ infantis ☐ iniciados ☐ juvenis ☐ juniores do primeiro contraente.

2.<sup>a</sup>

O 2.º contraente obriga-se a prestar a actividade de treinador de futebol, sob autoridade e direcção do Clube e mediante retribuição.

3.<sup>a</sup>

1 — O Clube obriga-se a pagar ao Treinador a remuneração mensal ilíquida de esc.: . . . \$00 ( . . . ), que se vencerá no dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

2 — O Treinador tem ainda direito aos seguintes prémios:

- Jogos . . .
- Classificação . . .

3 — Nos casos, nomeadamente, de mudança de divisão do Clube, o total das remunerações do Treinador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

Em caso de subida de divisão, aumento de ...%;  
Em caso de descida de divisão, redução de ...%;  
Outros ...%.

4.<sup>a</sup>

O Treinador terá direito a um período de 30 dias de férias remuneradas, nos termos legais, e ao subsídio de férias e de Natal correspondentes a um mês de retribuição cada um, salvo se o contrato de trabalho for celebrado por prazo inferior a uma época, caso em que o período de férias e o montante dos subsídios serão correspondentes a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

5.<sup>a</sup>

1 — O presente contrato tem duração determinada, com início em ... e termo em ... caducando, sem mais, uma vez expirado o prazo estipulado.

2 — Sem embargo do disposto no número anterior, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

6.<sup>a</sup>

1 — Se o Clube promover indevidamente o despedimento do Treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, ou incorrer em comportamento que constitua o Treinador no direito de rescindir o contrato com justa causa, fica obrigado a pagar-lhe uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente o Treinador venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

2 — As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que se operou a cessação do contrato.

7.<sup>a</sup>

1 — Quando a justa causa invocada pelo Treinador venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, fica aquele constituído na obrigação de indemnizar o Clube em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas até ao fim do contrato.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para o Clube prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquele intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos.

8.<sup>a</sup>

1 — O Treinador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação diri-

gida ao Clube com a antecedência mínima de seis meses, salvo se aquele o dispensar, total ou parcialmente, do cumprimento desse prazo.

2 — Se o Treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar ao Clube uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

9.<sup>a</sup>

A extinção do contrato de trabalho tem de ser comunicada, no prazo de 15 dias, à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol pela parte que promoveu a cessação, com indicação expressa dos respectivos fundamentos nos casos em que seja invocada justa causa.

10.<sup>a</sup>

O Clube obriga-se a proceder ao seguro do Treinador para cobertura de acidentes pessoais, cujo capital mínimo será fixado anualmente pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11.<sup>a</sup>

Ao treinador é vedado na vigência do contrato o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada e ainda de qualquer outra actividade que se mostre incompatível com a sua prestação laboral, salvo se, em qualquer dos casos, houver convenção em contrário ou autorização expressa do Clube.

(Qualquer destas excepções deve constar neste contrato, sob a epígrafe «Observações».)

12.<sup>a</sup>

Acordam os aqui contraentes em fixar o período experimental deste contrato em oito dias.

13.<sup>a</sup>

Em todos os casos omissos no presente contrato aplicam-se as disposições do CCT outorgado entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

Observações: ...

Feito em quintuplicado, aos ..., de ... de 19...

Assinaturas dos Directores do Clube: ...

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do Treinador: ...

Parecer da Associação Nacional dos Treinadores de Futebol: ...

*Nota.* — O contrato de trabalho é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes a ser enviados, no prazo de cinco dias, pelo Clube à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol.

## ANEXO II

### Comissão arbitral paritária

#### SECÇÃO I

#### Constituição e competência

##### Artigo 1.º

1 — A comissão arbitral paritária é composta por três vogais, licenciados em Direito e preferencialmente magistrados, sendo um nomeado pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, outro pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e um terceiro designado por acordo das partes contratantes.

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

3 — É aplicável aos membros da comissão arbitral paritária, com as necessárias adaptações, o regime dos impedimentos e suspeições previstos no Código de Processo Civil para os juízes.

##### Artigo 2.º

Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor do CCT, cada uma das partes outorgantes dará comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão e, no mesmo prazo, proceder-se-á à escolha e indicação do vogal designado por mútuo acordo.

##### Artigo 3.º

Compete à comissão arbitral paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à vigilância do correcto cumprimento do CCT;
- d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes e providenciar no sentido de que tal evolução decorra em clima de confiança e de boa fé;
- e) Promover diligências tendentes a garantir a eficácia do CCT;
- f) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- g) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade;
- h) Dirimir litígios resultantes de contratos de trabalho que não estejam excluídos por lei do âmbito da arbitragem voluntária;
- i) Exercer todas as atribuições especificamente previstas no CCT.

#### SECÇÃO II

#### Funcionamento

##### Artigo 4.º

A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com

a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias.

##### Artigo 5.º

No início de cada sessão serão eleitos os vogais que exercerão as funções de presidente e secretário, em obediência ao princípio da alternância.

##### Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros e só em questões constantes da agenda.

##### Artigo 7.º

As deliberações deverão ser tomadas por consenso; em caso de divergência insanável proceder-se-á a votação, cabendo voto de desempate ao vogal que exercer, na ocasião, o lugar de presidente.

##### Artigo 8.º

As deliberações da comissão que respeitem ao clausulado passarão a fazer parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### SECÇÃO III

#### Do processo de resolução de conflitos

##### Artigo 9.º

A competência da comissão arbitral paritária para os efeitos previstos na alínea h) do artigo 3.º depende de compromisso arbitral, onde as partes definirão o âmbito do litígio que submetem à arbitragem.

##### Artigo 10.º

A sujeição das partes à arbitragem da comissão arbitral paritária implica a renúncia aos recursos das suas decisões.

##### Artigo 11.º

O processo rege-se pelas regras constantes deste regulamento e pelas que, nos casos omissos, a comissão julgar mais adequadas.

##### Artigo 12.º

Deverá, porém, respeitar-se a absoluta igualdade das partes, o princípio do contraditório e a obrigatória audição das partes, por forma oral ou escrita.

##### Artigo 13.º

As partes podem designar quem as represente ou assista nos processos.

##### Artigo 14.º

Serão admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo civil.

## Artigo 15.º

1 — Todos os prazos do processo são de natureza peremptória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2 — Transita para o 1.º dia útil imediato o último dia do prazo, quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

## Artigo 16.º

Todas as decisões da comissão arbitral paritária são tomadas por maioria de votos com a participação de todos os membros respectivos.

## Artigo 17.º

A comissão arbitral paritária julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

## Artigo 18.º

As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A data e local em que a decisão for proferida;
- d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
- f) A fundamentação da decisão.

## Artigo 19.º

As decisões da comissão arbitral paritária serão notificadas às partes, mediante a remessa de um exemplar, por carta registada.

## Artigo 20.º

O poder jurisdicional da comissão arbitral paritária finda com a notificação às partes das respectivas decisões.

### ANEXO III

## Artigo 1.º

### Composição de quadros técnicos

1 — Os clubes participantes nas competições profissionais devem ter ao seu serviço um quadro técnico, composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes qualificações mínimas:

#### A) I Divisão Nacional:

Um treinador com o nível IV de habilitação;  
Um treinador com o nível II de habilitação;

#### B) II Divisão Honra:

Um treinador com o nível III de habilitação;  
Um treinador com o nível II de habilitação.

2 — Os clubes participantes nas demais competições seniores de âmbito nacional devem ter ao seu serviço

um quadro técnico, composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes qualificações mínimas:

Um treinador com o nível II de habilitação;  
Um treinador com o nível I de habilitação.

3 — Os clubes participantes nas competições de âmbito nacional, nas categorias de futebol juvenil, devem ter ao seu serviço, treinadores com o mínimo de nível I de habilitação.

4 — Os restantes clubes devem ter ao seu serviço, pelo menos, um treinador com o mínimo de nível I de habilitação.

## Artigo 2.º

### Definição de níveis

Os níveis da carreira de treinador são os que decorrem do Regulamento de Formação e Carreira dos Treinadores de Futebol, aprovado pela Federação Portuguesa de Futebol.

Porto, 9 de Novembro de 1996.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Junho de 1997.

Depositado em 8 de Julho de 1997, a fl. 75 do livro n.º 8, com o n.º 228/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro.**

## Cláusula prévia

### Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas e ao anexo II (tabelas salariais) seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1985, 12, de 29 de Março de 1987, 12, de 29 de Março de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 22, de 15 de Junho de 1994, 21, de 8 de Junho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996.

3 — O regime constante da presente revisão parcial entende-se, em relação às matérias nela contempladas,

globalmente mais favoráveis que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente e Regiões Autónomas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

1 — Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1997.

.....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 475\$ por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste CCT para os trabalhadores técnicos de vendas será acrescida uma diuturnidade no valor de 4650\$ por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

2 a 4 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

5 — A diuturnidade referida no n.º 1 produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

## ANEXO II

### I — Tabela geral do SINDEQ

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Encarregado geral .....	133 800\$00
II	Analista principal ..... Caixeiro encarregado ..... Chefe de secção ..... Comprador ..... Encarregado ..... Medidor orçamentista .....	105 900\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
III	Medidor ..... Subencarregado .....	102 500\$00
IV	Afinador de máquinas ..... Biselador ou lapidador ..... Biselador de vidro branco ..... Caixeiro com mais de três anos ..... Carpinteiro de limpos ..... Colocador de vidro auto ..... Colocador de vidro plano ..... Cortador de chapa de vidro ou bancada ... Desenhador ..... Encarregado de caixotaria ..... Encarregado de embalagem ..... Espelhador ..... Foscador artístico de areia de vidro plano Gravador artístico de ácido ..... Gravador à roda (chapa de vidro) ..... Maçaqueiro ..... Moldureiro ou dourador ..... Montador-afinador ..... Montador de caixilhos de alumínio ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista com mais de três anos Operador-afinador de máquinas automá- ticas de serigrafia ..... Operador de fornos de têmpera de vidro Operador de máquinas de fazer arestas ou bisel ..... Operador de máquinas de vidro duplo ... Polidor metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de caixilhos de alumínio ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	100 800\$00
V	Agente de serviços de planeamento e armazém A ..... Caixeiro de dois até três anos ..... Carpinteiro ..... Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Montador de aquários ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista com menos de três anos Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de fazer arestas e polir ..... Pedreiro ou trolha .....	97 200\$00
VI	Apontador-conferente ..... Apontador de obra ..... Arrumador de chapa ..... Caixoteiro ..... Carregador de chapa ..... Cozinheiro A ..... Embalador (chapa) ..... Fiel de armazém (chapa de vidro) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	95 700\$00
VII	Agente de serviços de planeamento de armazém B ..... Pintor à pistola ..... Polidor de espelhagem ..... Polidor de vidro plano .....	94 400\$00
VIII	Ajudante de montador-afinador ..... Ajudante de operador de fornos de têm- pera ..... Condutor de máquinas industriais ..... Cozinheiro B ..... Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup>	92 900\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
IX	Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais .....	90 800\$00
	Caixeiro até dois anos .....	
	Caixa de balcão .....	
	Montador de aquários B .....	
	Montador de espelhos electrificados .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
X	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	89 600\$00
	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
XI	Ajudante de cozinheiro .....	87 700\$00
	Ajudante de motorista .....	
	Cozinheiro C .....	
	Ferramenteiro .....	
	Fiel de armazém .....	
XII	Foscador a areia (não artístico) .....	84 500\$00
	Lubrificador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de balancé .....	
XIII	Auxiliar de planeamento .....	83 300\$00
	Montador de termos .....	
	Preparador de termos .....	
XIV	Guarda .....	81 500\$00
	Verificador de chapa de vidro .....	
	Auxiliar de armazém .....	
	Ajudante de preparador de termos .....	
XV	Operador de máquinas de lavar vidro .....	79 600\$00
	Servente de carga .....	
	Abastecedor de carburante .....	
	Ajudante de lubrificador .....	
XVI	Operador de máquina ou mesa de serigrafia .....	77 800\$00
	Servente .....	
	Ajudante de cozinheiro .....	
	Ajudante de operador de máquina de serigrafia .....	
	Ajudante de preparador de ecrã .....	
	Alimentador de máquinas .....	
	Auxiliar de refeitório ou bar .....	
XVII	Lavador .....	75 600\$00
	Montador de candeeiros .....	
	Verificador-embalador .....	

**Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**

Categorias	Remunerações
Praticante geral:	
Do 1.º ano .....	41 900\$00
Do 2.º ano .....	44 700\$00
Do 3.º ano .....	47 600\$00

Categorias	Remunerações
Praticante de montador de aquários .....	47 600\$00
Aprendiz geral:	
Com 15 anos .....	41 000\$00
Com 17 anos .....	41 900\$00
Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, mol- dureiro ou dourador, cortador, operador de máqui- nas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:	
Do 1.º ano .....	71 800\$00
Do 2.º ano .....	81 800\$00
Polidor de vidro plano:	
Do 1.º ano .....	67 200\$00
Do 2.º ano .....	76 500\$00
Foscador artístico a areia de vidro plano:	
Do 1.º ano .....	64 700\$00
Do 2.º ano .....	74 800\$00
Operador de máquina de fazer aresta e polir:	
Do 1.º ano .....	64 700\$00
Do 2.º ano .....	74 800\$00
Montador de espelhos electrificados e de aquários:	
Do 1.º ano .....	58 200\$00
Do 2.º ano .....	67 300\$00
Colocador de vidro auto .....	81 800\$00

## II — Tabela salarial para técnicos de vendas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Chefe de vendas .....	129 600\$00
II	Inspector de vendas .....	115 400\$00
III	Vendedor (viajante ou praticista) .....	108 700\$00

Porto, 17 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Vidro Plano de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Junho de 1997.

Depositado em 9 de Julho de 1997, a fl. 76 do livro n.º 8, com o n.º 233/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

**Âmbito de revisão**

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup>, dá nova redacção às cláusulas e anexo II (tabela de remunerações mensais) seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, e revisões seguintes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1979, 6, de 15 de Fevereiro de 1981, 8, de 27 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1983, 13, de 8 de Abril de 1985, 20, de 29 de Maio de 1987, 20, de 29 de Maio de 1988, 23, de 22 de Junho de 1989, 22, de 15 de Junho de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 22, de 15 de Junho de 1994, 21, de 8 de Junho de 1995, e 28, de 29 de Julho de 1996.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação e terá a duração prevista na lei, podendo ser denunciado por qualquer das partes nos termos e prazos previstos legalmente, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo CCT.

2 — A tabela salarial constante deste CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — As remunerações mínimas pagas a todos os trabalhadores sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade, cujo valor será de 4650\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — A diuturnidade referida no n.º 1 produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 475\$ por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>-A**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas de 3200\$.

2 — Quando ocorram substituições temporárias e enquanto estas durarem, o abono referido é devido ao substituto.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Grupo	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	123 500\$00
II	Contabilista ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro .....	118 400\$00
III	Programador .....	113 000\$00
IV	Chefe de secção ..... Secretário ..... Guarda-livros ..... Correspondente em línguas estrangeiras	110 500\$00
V	Caixa principal ..... Ajudante de guarda-livros .....	106 800\$00
VI	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	103 700\$00
VII	Segundo-escriturário ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	100 400\$00
VIII	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	98 100\$00
IX	Terceiro-escriturário .....	97 000\$00
X	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	95 100\$00
XI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	94 100\$00
XII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	90 800\$00
XIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	85 000\$00
XIV	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	79 000\$00
XV	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	66 700\$00



Grupo	Categorias	Remunerações
XVI	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano .....	59 900\$00
XVII	Paquete até 17 anos .....	39 900\$00

Porto, 17 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Julho de 1997.

Depositado em 11 de Julho de 1997, a fl. 76 do livro n.º 8, com o n.º 234/97, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entra a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial e da cláusula 53.<sup>a</sup> a partir de 1 de Maio de 1997.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de quarenta horas semanais.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores em categorias ou classes sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de 1350\$.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — .....

2 — Em alternativa ao constante do n.º 1 desta cláusula e por acordo das partes podem os trabalhadores optar por uma verba fixa, que nunca será inferior a:

Pequeno-almoço — 240\$;  
Almoço ou jantar — 1500\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 4370\$;  
Diária completa — 7370\$.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de 550\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

.....

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 550\$.

.....

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Os trabalhadores de serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 3 600 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

.....

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Princípio geral e revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente CCT são revogadas as seguintes disposições:

Cláusula 1.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>, os valores da cláusula 50.<sup>a</sup>, os valores

do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 5 da cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>, e anexo II «Tabela de remunerações de bases mínimas» do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações de base mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I-A	Director de serviços .....	165 300\$00
I-B	Analista de sistemas .....	145 000\$00
I-C	Chefe de escritório .....	126 800\$00
II	Chefe de aprovisionamento ..... Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. Contabilista/técnico de contas .....	122 400\$00
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano.	117 000\$00
IV	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano.	107 200\$00
V-A	Assistente administrativo II ..... Secretário de direcção .....	98 000\$00
V-B	Assistente administrativo I .....	96 200\$00
V-C	Inspector de vendas .....	93 100\$00
VI	Assistente técnico ..... Caixa (a) ..... Primeiro-escriturário ..... Vendedor/prospectador de vendas .....	89 600\$00
VII	Motorista de pesados .....	85 700\$00
VIII	Cobrador (a) ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário .....	83 100\$00
IX	Ajudante de motorista ..... Terceiro-escriturário .....	76 000\$00
X	Contínuo ..... Guarda ..... Telefonista .....	73 300\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	67 800\$00
XII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	63 300\$00
XIII	Paquete (b) .....	42 900\$00

(a) O caixa e o cobrador receberão 3325\$ mensais de abono para falhas.  
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais 1050\$.

Lisboa, 17 de Junho de 1997.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *Maria Leonor Mesquita*.

Entrado em 3 de Julho de 1997.

Depositado em 8 de Julho de 1997, a fl. 75 do livro n.º 8, com o n.º 226/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997, podendo ser revista anualmente.

.....

7 — As cláusulas 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>-A e 50.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

.....

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de 2800\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

.....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 470\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 3000\$ mensais.

.....

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Remunerações
I .....	91 800\$00
II .....	90 200\$00
III .....	75 500\$00
IV .....	71 600\$00
V .....	67 600\$00
VI .....	60 300\$00
VII .....	58 900\$00
VIII .....	58 100\$00
IX .....	56 700\$00
X (a) .....	45 000\$00

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional para os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 9 de Junho de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 1997.

Depositado em 9 de Julho de 1997, a fl. 76 do livro n.º 8, com o n.º 232/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não serão abrangidos os trabalhadores representados pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio que exerçam funções nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997, podendo ser revistos anualmente.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores não administrativos (fogueiros) será reduzido em conformidade com o que vier a ser estabelecido para o restante pessoal.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1920\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

Aos caixas e cobradores e aos trabalhadores que fazem pagamentos ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 2400\$, a pagar independentemente do ordenado.

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação que for praticado nas empresas para o pessoal de laboração, nunca inferior a 250\$ diários, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

### Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I .....	121 650\$00
II .....	113 190\$00
III .....	106 870\$00
IV .....	101 060\$00
V .....	93 900\$00
VI .....	88 660\$00
VII .....	83 550\$00
VIII .....	75 750\$00
IX .....	70 700\$00
X .....	60 300\$00
XI .....	59 000\$00
XII .....	44 250\$00

Porto, 14 de Março de 1997.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria):

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Junho de 1997.

Depositado em 11 de Julho de 1997, a fl. 76 do livro n.º 8, com o n.º 235/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras.

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1 — a) Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvam a actividade do comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes.

b) Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações patronais outorgantes, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas.

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

d) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio e *telemarketing* e os trabalhadores ao seu serviço.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por portaria a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Entrada em vigor

A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

## Retribuição e prestação de trabalho

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Retribuições certas mínimas

1, 2 e 3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se a actualização do imposto para 200 350\$.)

5 — (Mantém-se, com a actualização do imposto para 200 350\$.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se, com a actualização do imposto para 200 350\$.)

8 — (Mantém-se, com a actualização do imposto para 200 350\$.)

9, 10, 11, 12 e 13 — (Mantém-se.)

14 — (Mantém-se, com a actualização do subsídio para 3400\$00.)

15 — (Mantém-se.)

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações no continente

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se a redacção, com a actualização das verbas diárias para 320\$ e 520\$.)

c), d) e e) (Mantém-se.)

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações fora do continente

1 — .....  
.....  
c), b) e c) (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se a redacção, com a actualização da verba diária para 1450\$.)

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é o seguinte:

- a) Trabalhadores de escritório, cobradores, telefonistas e técnicos de desenho — quarenta horas;
- b) Trabalhadores do comércio — quarenta e duas horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas;
- c) Restantes sectores profissionais — quarenta e duas horas.

2, 3, 4 e 5 — (Mantém-se.)

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Técnicos de computadores — Preparação de curso

1 — (Mantém-se a redacção, com a actualização da compensação para 1450\$.)

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores em carnes

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se a redacção, com a actualização para 2850\$.)

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores de hotelaria

1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se a redacção, com a actualização das verbas.)

a) Completa, por mês — 8400\$;

b) Avulsas:

Pequeno-almoço — 320\$;

Almoço, jantar ou ceia — 420\$.

## ANEXO III

### A) Tabela salarial

	Grupo I	Grupo II
I .....	105 700\$00	110 850\$00
II .....	95 600\$00	101 300\$00
III .....	88 200\$00	93 850\$00
IV .....	82 350\$00	87 850\$00
V .....	75 850\$00	79 400\$00
VI .....	70 300\$00	74 300\$00
VII .....	60 150\$00	64 050\$00
VIII .....	(a) 52 200\$00	(a) 55 950\$00
IX .....	(a) 50 400\$00	(a) 54 450\$00
X .....	(a) 48 800\$00	(a) 51 900\$00
XI .....	(b) 43 250\$00	(a) 43 250\$00

(a) (b) (c) Praticantes 17-16-15 anos.

### B) Técnicos de computadores

Chefe de secção .....	163 600\$00
Subchefe de secção .....	152 200\$00
Técnico de sistemas de computadores ...	145 900\$00
Técnico de suportes de computadores ...	132 450\$00
Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha (+4 anos) .....	122 200\$00
Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha (2 a 4 anos) .....	112 050\$00
Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha (+2 anos) .....	103 800\$00
Técnico auxiliar de computadores .....	87 500\$00
Técnico estagiário de computadores ....	70 750\$00

### C) Técnicos de electromedicina/electrónica médica

Chefe de oficina .....	163 600\$00
Técnico de grau 1 .....	152 200\$00
Técnico de grau 2 .....	145 900\$00

Técnico de grau 3 (+4 anos) . . . . .	122 200\$00
Técnico de grau 3 (2 a 4 anos) . . . . .	112 050\$00
Técnico de grau 3 (+2 anos) . . . . .	103 800\$00
Técnico auxiliar . . . . .	87 500\$00
Técnico estagiário . . . . .	70 750\$00

**D) Técnicos de electromedicina/electromecânica (pneumática)  
mat. cirúrgico de raios X**

Chefe de oficina . . . . .	128 250\$00
Técnico de grau 1 . . . . .	108 850\$00
Técnico de grau 2 . . . . .	95 250\$00
Técnico de grau 3 (+4 anos) . . . . .	84 250\$00
Técnico de grau 3 (2 a 4 anos) . . . . .	74 250\$00
Técnico de grau 3 (+2 anos) . . . . .	68 500\$00
Técnico auxiliar . . . . .	62 900\$00
Técnico estagiário . . . . .	58 150\$00

**E) Técnicos de informática**

Chefe de secção . . . . .	163 600\$00
Analista de sistemas . . . . .	154 600\$00
Programador analista . . . . .	144 100\$00
Programador principal . . . . .	138 300\$00
Programador (+3 anos) . . . . .	125 900\$00
Programador . . . . .	105 500\$00
Programador mecanográfico . . . . .	98 100\$00
Instalador de programas . . . . .	88 200\$00
Operador mecanográfico . . . . .	88 200\$00
Operador de computador . . . . .	88 200\$00
Perfurador-verificador/operador de registo de dados . . . . .	82 600\$00
Programador estagiário . . . . .	70 750\$00

**F) Técnicos de electromecânica**

Chefe de secção . . . . .	108 850\$00
Técnico de electromecânica (+4 anos) . . .	95 900\$00
Técnico de electromecânica (2 a 4 anos)	85 200\$00
Técnico de electromecânica (+2 anos) . . .	75 050\$00
Técnico auxiliar . . . . .	62 900\$00
Técnico estagiário do 2.º ano . . . . .	58 150\$00
Técnico estagiário do 1.º ano . . . . .(a)	55 300\$00
Aprendiz — 17 anos . . . . .(b)	52 650\$00
Aprendiz — 16 anos . . . . .(b)	43 250\$00

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional de menores.

**Notas gerais**

1 — Mantêm-se em vigor as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data que não foram objecto da presente revisão.

2 — As deliberações da comissão paritária já tomadas e publicadas, bem como as que venham a ser tomadas e publicadas, consideram-se para todos os efeitos como parte integrante deste CCT.

3 — As presentes notas consideram-se para todos os efeitos parte integrante deste CCT.

Porto, 2 de Junho de 1997.

Pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores Comércio, Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (para o sector de relojoaria e reparação):

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Maia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Marco de Canavezes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Valongo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Gondomar:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial da Póvoa de Varzim:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde:

(Assinatura ilegível.)

Pela UEP — União Empresarial do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Nos termos dos estatutos da UEP — União Empresarial do Distrito do Porto, são as seguintes associações concelhias representadas por esta União:

A. C. I. de Amarante;  
A. C. I. de Balão;  
A. C. I. de Castelo de Paiva;  
A. I. de Lousada;  
A. C. de Lousada;  
A. C. I. da Maia;  
A. C. de Paços de Ferreira;  
A. C. I. de Paredes;  
A. C. I. de Penafiel;  
A. C. I. de Santo Tirso;  
A. C. I. de Valongo;  
A. C. I. de Vila do Conde;  
A. dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa;  
A. dos Fotógrafos Profissionais do Vale do Sousa.

Penafiel, 11 de Junho de 1997. — O Presidente da Direcção, *Carlos Alberto da Cunha Barbosa de Moura*.

Entrado em 3 de Julho de 1997.

Depositado em 8 de Julho de 1997, a fl. 75 do livro n.º 8, com o n.º 229/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III, IV e V produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1997.

3 — .....

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

(de 1 de Março de 1997 a 28 de Fevereiro de 1998)

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I .....	—\$—	—\$—	—\$—
II .....	—\$—	—\$—	—\$—
III .....	Remuneração no mínimo 20 % acima do nível IV		
IV .....	165 000\$00	152 700\$00	145 700\$00
V .....	141 800\$00	131 400\$00	126 200\$00
VI .....	118 700\$00	108 700\$00	105 000\$00
VII .....	100 600\$00	93 300\$00	89 400\$00
VIII .....	87 850\$00	81 250\$00	77 600\$00
IX .....	80 550\$00	75 250\$00	70 300\$00
X .....	75 850\$00	69 900\$00	66 700\$00
XI .....	67 750\$00	62 200\$00	61 800\$00
XII .....	64 150\$00	59 800\$00	59 400\$00
XIII .....	59 250\$00	58 500\$00	58 150\$00

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.

A tabela B é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.

A tabela C é aplicável aos restantes distritos.

### ANEXO IV

#### Tabelas salariais

(de 1 de Março de 1997 a 28 de Fevereiro de 1998)

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
VI .....	141 800\$00	131 400\$00	126 200\$00
VII .....	118 700\$00	108 700\$00	105 000\$00
VIII .....	100 600\$00	93 300\$00	89 400\$00
IX .....	87 850\$00	81 250\$00	77 600\$00
X .....	80 550\$00	75 250\$00	70 300\$00
XI .....	—\$—	—\$—	—\$—
XII .....	67 750\$00	62 200\$00	61 800\$00
XIII .....	64 150\$00	59 800\$00	59 400\$00

A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.

A tabela B é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.

A tabela C é aplicável aos restantes distritos.

*Nota.* — Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade de trabalho absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

### ANEXO V

#### Subsídio de alimentação

Âmbito geográfico		
Distritos da tabela A	Distritos da tabela B	Distritos da tabela C
600\$00	400\$00	350\$00

### Nota final

1 — Todo o restante clausulado que não foi objecto de alteração mantém-se em vigor com as redacções constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996.

2 — A presente nota final considera-se, para todos os efeitos, como fazendo parte integrante deste CCT.

Lisboa, 20 de Junho de 1997.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transporte Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCESE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 24 de Junho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, Vítor Pereira.



### **Declaração**

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

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

Lisboa, 19 de Junho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 20 de Junho de 1997. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 9 de Julho de 1997.

Depositado em 11 de Julho de 1997, a fl. 76 do livro n.º 8, com o n.º 236/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio Renascença, e por outro, todos os trabalhadores

representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por um novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — As disposições relativas à tabela salarial e matéria pecuniária produzem efeitos de 1 de Abril a 31 de Março de cada ano.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia**

1 — A tabela salarial e matéria pecuniária podem ser denunciadas 10 meses após a sua entrada em vigor.

2 — O restante clausulado vigorará pelo prazo de 2 anos, podendo a denúncia ocorrer 20 meses após o início da sua vigência.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

1 — Constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Receber a retribuição como contrapartida do seu trabalho;
- b) Exercer as funções inerentes à sua categoria profissional;
- c) Reclamar das condições de prestação de trabalho, designadamente no que respeita às condições de salubridade, higiene e segurança;
- d) Exercer as funções sindicais e usufruir os respectivos direitos consagrados nas leis de trabalho;
- e) Promover o diálogo permanente com os órgãos de direcção ou de gestão, no que toca à melhoria das suas condições de trabalho e da melhoria da produtividade do trabalho;
- f) Reclamar contra qualquer tratamento discriminatório, quer absoluto quer relativo, quanto à sua promoção e progressão na carreira profissional;
- g) Exercer os demais direitos e usufruir todas as regalias sociais e económicas previstas neste acordo e nas leis de trabalho.

2 — Constituem direitos da empresa:

- a) Gerir os negócios sociais, com plena autonomia e independência, no respeito dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista o cumprimento dos fins estatutários;
- b) Exercer o poder disciplinar quanto a todos os trabalhadores;
- c) Admitir, promover e dignificar os trabalhadores, de acordo com as respectivas qualificações e tendo em vista as necessidades da empresa;

- d) Criar as condições económicas, financeiras e tecnológicas tendentes à expansão dos seus objectivos sociais e à valorização e dignificação dos seus recursos humanos;
- e) Cooperar com as estruturas organizadas de trabalhadores e com as organizações sociais e sindicais, tendo em vista a modernização dos meios de produção de audiovisual e a promoção social e económica dos respectivos profissionais;
- f) Exercer os demais direitos emergentes dos seus estatutos e da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 1 — Constituem deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade os gestores, directores e trabalhadores da empresa, bem como todos os cidadãos que, directa ou indirectamente, contactem os serviços ou deles usufruam, nomeadamente os radiouvintes;
- b) Cumprir os seus deveres laborais com lealdade, diligência, zelo e assiduidade;
- c) Velar pela manutenção e boa utilização de todos os serviços, instalações, viaturas e equipamentos de trabalho, responsabilizando-se por aqueles que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir todas as ordens legítimas emanadas das chefias hierárquicas;
- e) Manter o sigilo profissional quanto a todos os assuntos que digam respeito aos processos de produção, preparação e informação da empresa, em ordem a salvaguardar os seus interesses éticos e comerciais;
- f) Colaborar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade;
- g) Frequentar cursos de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissional que sejam do interesse simultâneo do profissional e da empresa, ou desta própria;
- h) Pronunciar-se, a pedido da empresa, sobre as medidas da sua reestruturação tecnológica, emitindo pareceres, dando sugestões e colaborando no sentido de serem criadas melhores condições que, objectivamente, lhes assegurem a valorização profissional e a melhoria dos resultados económicos da empresa.

##### 2 — Constituem deveres da empresa:

- a) Garantir a todos os trabalhadores funções compatíveis com a respectiva categoria profissional;
- b) Promover os trabalhadores nos termos do anexo I;
- c) Pagar aos trabalhadores, atempadamente, a retribuição devida;
- d) Tratar os trabalhadores com a urbanidade e com o respeito que lhes é devido enquanto profissionais, homens e cidadãos;
- e) Criar ou fornecer os cursos referidos na alínea g) do número anterior;
- f) Respeitar as demais disposições legais que protejam os direitos e as garantias dos trabalhadores, bem como dos que exerçam funções sindicais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

1 — Atendendo ao carácter e missão específica da Rádio Renascença — Emissora Católica Portuguesa, os trabalhadores terão de respeitar e observar integralmente na actividade exercida no âmbito das suas funções, a doutrina católica, segundo a formulação do seu magistério.

2 — Toda a orientação, comando e controlo doutrinal da Rádio Renascença pertence à hierarquia da igreja católica, representada naquela estação emissora pelo seu conselho de gerência, única entidade competente para apreciar a actividade dos trabalhadores no que se refere a esta cláusula.

3 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato individual de trabalho a violação do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do respectivo contrato individual de trabalho**

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

2 — A Rádio Renascença, quando o interesse da empresa o exija, encarregará temporariamente o trabalhador de serviços não constantes no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada pelo conselho de gerência da Rádio Renascença.

2 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa, ou para efeitos de reconversão tecnológica, a Rádio Renascença deverá dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos postos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Condições mínimas de admissão**

1 — As habilitações mínimas para as várias carreiras profissionais são as constantes do anexo I.

2 — Poderão ser admitidos trabalhadores que, embora não possuam as habilitações mínimas exigidas, tenham comprovada experiência profissional.

3 — As habilitações mínimas constantes do anexo I não prejudicarão as promoções dos trabalhadores pertencentes à Radio Renascença à data da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos na lei.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — Os contratos a termo só poderão ser celebrados nos termos da lei.

2 — Ao trabalhador contratado nos termos desta cláusula aplica-se o disposto neste AE, excepto naquilo que colida com a natureza temporal do próprio contrato.

### CAPÍTULO IV

#### Categorias, promoções, formação e acesso profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Designação das categorias e definição de funções

1 — As carreiras profissionais e a definição de funções constam do anexo I.

2 — Os níveis de qualificação são os constantes do anexo II.

3 — A Rádio Renascença não poderá adoptar para os trabalhadores que exerçam as definições definidas nos respectivos anexos, designações diferentes das estabelecidas no presente AE.

4 — As promoções de escalão nas diversas carreiras profissionais serão feitas a partir das informações de serviço recolhidas nos termos do sistema de dotação profissional periódica em vigor na empresa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento dos trabalhadores e da organização, a Rádio Renascença promoverá acções de formação e estágio.

2 — A participação nas acções de formação referidas no número anterior, como formando ou formador, considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de horário semanal de trabalho, sem prejuízo de uma desejável uniformização de horários para todos os trabalhadores, é o seguinte:

a) Trinta e seis horas semanais (seis dias por semana):

Área de programas;  
Área técnica;  
Telefonista;

b) Trinta e sete horas e meia semanais (cinco dias por semana):

Área de programas;  
Pessoal de escritório;  
Discotecário;  
Paquete;  
Recepcionista;  
Pessoal de informática;  
Secretário;

c) Quarenta horas semanais (cinco dias por semana):

Área técnica;  
Desenhador;  
Serralheiro civil;  
Fiel de armazém;  
Motorista;  
Guarda;  
Contínuo;

d) Quarenta horas semanais (seis dias por semana):

Trabalhador de limpeza.

2 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar em cada dia ou semana.

3 — Compete à Rádio Renascença a organização dos horários de trabalho, observados os condicionalismos legais e contratuais.

4 — Sempre que a empresa considere necessário e as especiais funções de responsabilidade dos trabalhadores o justifique, estes serão isentos de horário de trabalho em conformidade com a lei.

5 — O período de horário de trabalho não deverá ser alterado, de uma forma permanente, sem aviso prévio ao trabalhador de, pelo menos, cinco dias de antecedência.

6 — O dia normal de folga não poderá ser alterado sem prévio acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo quando necessidades especiais de serviço ou circunstâncias excepcionais e imprevistas o justificarem.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Nos horários regulares, os dias de descanso complementar e semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que laboram no sábado e domingo os dias de descanso complementar e semanal dos trabalhadores com horário regular serão fixados tendo em conta as exigências dos serviços e os interesses dos trabalhadores.

3 — O dia de descanso traduz um direito inalienável e, em princípio, deve ser respeitado nos dias em que foi previamente marcado. Quando por motivos imperiosos for necessário trabalhar em dia de descanso, os trabalhadores terão direito ao descanso compensatório estabelecido na lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios será observado o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar aos feriados, salvo em caso de força maior, devidamente justificados.

4 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão, nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados será definida pela empresa, tendo em atenção a conveniência de serviço e os interesses dos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>o</sup>

##### Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias anual, seguidas ou interpoladas, nunca inferior a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou à efectividade de serviço.

3 — O período de férias será fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador e no caso de falta de acordo, esse período será fixado pela empresa entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Cada trabalhador terá direito a receber um subsídio de férias de montante nunca inferior ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — O período da licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas na altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, de pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação ou de parente afim do 1.º grau da linha recta: pais, filhos, sogros, madrastras, padrastos, enteados, genros e noras;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral: nomeadamente avós, netos e irmãos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei aplicável;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por motivo de doação (graciosa) de sangue, durante um dia por cada dádiva;
- g) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário, e serviço de emergência;
- h) As faltas dadas pelos trabalhadores do sexo masculino durante dois dias, em caso de nascimento de filhos;

- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Rádio Renascença.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença logo que possível.

3 — A Rádio Renascença pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — No caso de doença, a falta considera-se justificada com a entrega, junto da empresa, do boletim de baixa ou documento legalmente equivalente.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### 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 no exercício da actividade sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, se excederem o crédito de horas a que tenham legalmente direito;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente em alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar que o atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Abandono do trabalho.

- a) Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar;
- b) Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a empresa tenha recebido comunicação do motivo da ausência;
- c) A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de um motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência;
- d) O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa de acordo com o estabelecido no número anterior;
- e) A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, e será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não se considera, porém, retribuição, designadamente:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e de alimentação, abonos de instalação, de habitação e subsídios de residência ou de renda de casa e outros equivalentes, devidos ao trabalhador por deslocações ou novas instalações feitas em serviço da Rádio Renascença;
- c) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro, quer sob a forma de *tickets*, senhas de almoço ou qualquer outra;
- d) Os prémios, gratificações, comissões e subsídios atribuídos por desempenhado accidental, transitório ou excepcional de determinadas funções ou tarefas ou pela execução de objectivos ou resultados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noções

Para efeitos deste AE, entende-se por remuneração de base mínima mensal a prevista no anexo III.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 — Para efeitos do presente AE, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período de trabalho semanal.

2 — O valor da retribuição diária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descontos na remuneração por faltas do trabalhador

Para efeitos de abonos e descontos o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será prestado nos termos da lei.

2 — Se eventualmente ocorrerem deslizamentos de horário, serão estes compensados, por acordo prévio entre a hierarquia e o trabalhador, no dia imediato à entrada de serviço.

3 — Em caso da impossibilidade de acordo prévio, vigora o regime geral e legal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença têm direito a um subsídio de Natal cujo montante corresponda à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 de Novembro.

3 — No ano de admissão, no ano da suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado e no ano de cessação de contrato de trabalho o trabalhador receberá o referido subsídio na parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição em numerário no valor de 870\$ por cada dia efectivo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

Terão direito a subsídio de transporte por cada dia de trabalho, os trabalhadores cujo horário implica entrada ou saída no período entre as 0 e as 7 horas, salvo se, vivendo nas proximidades do local de trabalho, não recorrerem habitualmente a transportes colectivos nas suas deslocações da residência para o trabalho e vice-versa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores da Rádio Renascença têm direito a uma diuturnidade de 4000\$ por cada cinco anos de efectivo exercício na mesma categoria e escalão, até ao máximo de cinco diuturnidades.

2 — Caducam as diuturnidades vencidas sempre que o trabalhador mude de categoria ou de escalão, não

podendo, todavia, ver reduzida a sua remuneração anterior.

3 — A Rádio Renascença reconhece a necessidade e a vantagem em atribuir um subsídio de estudo aos trabalhadores-estudantes com bom aproveitamento, propondo-se estudar a maneira de o tornar efectivo.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquela presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei respectiva, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — As transferências serão efectivadas por acordo escrito com os trabalhadores a transferir, do qual constarão todas as condições da transferência, não podendo aqueles ser prejudicados na sua categoria, retribuição e demais garantias.

4 — A Rádio Renascença custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Aquando da transferência, o trabalhador transferido terá direito a um período de uma semana de faltas justificadas e pagas, com o fim de organizar a mudança do seu agregado familiar.

6 — Se o agregado familiar não puder ser deslocado de imediato com o trabalhador, por razões que se prendam com a educação dos filhos ou com o emprego do cônjuge, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador um subsídio de deslocação, nunca inferior a metade do seu ordenado, enquanto durar aquela situação e pelo período máximo de um ano.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Mudança do local de trabalho

1 — Entende-se por mudança do local de trabalho aquela que é feita entre diferentes instalações da Rádio Renascença dentro da mesma localidade.

2 — Se da mudança, quando feita por iniciativa da empresa, resultar prejuízo para o trabalhador no que se refere a despesas com transportes colectivos impostas

pela mudança, este terá direito a um subsídio mensal calculado com base na diferença do custo dos transportes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual de trabalho, por um período de tempo previamente limitado, não superior a seis meses.

2 — Entende-se por pequena deslocação aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual e por grande deslocação aquela que envolve pernoita fora do domicílio habitual do trabalhador.

3 — Não é considerada pequena deslocação a que ocorre dentro da área urbana do local de trabalho, com excepção de Lisboa e Porto, em que se considera como a área urbana apenas os respectivos concelhos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores da Rádio Renascença têm direito a uma ajuda de custo diária desde que se desloquem em serviço no território nacional, a qual será calculada de harmonia com as regras seguintes:

- a) 9456\$ para os trabalhadores com vencimento igual ou superior ao nível III;
- b) 7690\$ para os trabalhadores que auferam vencimento igual ou superior ao nível IX e inferior ao nível III;
- c) 7063\$ para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, de 22 441\$, 19 821\$ e 16 860\$.

3 — Em caso de emergência ou manifesta necessidade da empresa, podem os trabalhadores, para tarefas específicas de que sejam encarregados, aceder pôr as suas viaturas próprias à disposição da empresa.

4 — Nos casos em que o serviço no estrangeiro obriga a pernoitar fora do País, o trabalhador terá ainda direito a uma compensação por cada dia de trabalho equivalente a  $\frac{1}{30}$  avos da sua remuneração normal: a contagem dos dias será correspondente ao número de noites compreendida entre a partida para o estrangeiro e o seu regresso ao País.

5 — Quando dois ou mais profissionais com vencimento diferente participarem na mesma deslocação, o valor da ajuda de custo será determinado com base no vencimento mais elevado.

6 — A Rádio Renascença obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a 15 750 000\$ destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço, quer ao estrangeiro, quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

Nos casos de impedimento prolongado da prestação de trabalho por doença, serviço militar ou outra causa similar, a relação de trabalho suspender-se-á nos termos da lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

## CAPÍTULO X

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Disciplina

1 — A Rádio Renascença tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com a observância das garantias consignadas na lei e no presente AE.

2 — Nenhum trabalhador da Rádio Renascença poderá ser despedido sem justa causa e sem que lhe seja instaurado obrigatoriamente processo disciplinar com todas as garantias de defesa.

3 — A tramitação do processo segue as regras da lei, não podendo o prazo de defesa para apresentação da resposta à nota de culpa ser inferior a cinco dias.

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

5 — O processo disciplinar deverá ser instaurado até 30 dias após a prática do facto infraccional e deverá estar concluído até um ano após o seu início sob pena de caducidade.

6 — A regra prevista no número anterior só não terá aplicação se ao caso couber procedimento criminal e a lei penal previr prazo mais longo.

## CAPÍTULO XI

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

A Rádio Renascença obriga-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liber-

dade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Rádio Renascença instalará os seus trabalhadores em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve estar dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto a licença é de 10 dias, podendo ser prolongada até 30 dias, por indicação dos serviços médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente, devidamente documentada.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida a pedido da mãe, até à data em que cesse o internamento e retoma a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Sempre que a mãe o desejar, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de



trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

a) Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

b) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

6 — As grávidas têm direito a ir a consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até ao fim do período de amamentação, 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias previstas na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho de deficientes

O trabalho de deficientes será objecto de tratamento favorável, a estabelecer caso a caso pela Rádio Renascença.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

Os trabalhadores não motoristas da Rádio Renascença poderão, por motivos de serviço, conduzir viaturas da empresa, assumindo esta a responsabilidade pelos danos emergentes da condução.

### CAPÍTULO XIV

#### Prestações de carácter social

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A Rádio Renascença e os trabalhadores abrangidos pelo AE contribuirão para as instituições de segurança

social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Prestações de carácter social

1 — A Rádio Renascença pagará aos seus trabalhadores os subsídios de nascimento, casamento, penosidade, transporte, exclusividade e o complemento do subsídio de doença que já vem praticando desde data anterior à entrada em vigor deste AE.

2 — A regulamentação dos subsídios previstos nesta cláusula é objecto de norma de serviço interna.

### CAPÍTULO XV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária com competências para interpretar nos termos da lei, as disposições do presente AE, bem como outras que lhe estejam atribuídas.

2 — A comissão paritária será composta por seis membros, sendo três nomeados pela Rádio Renascença e os outros três pelo sindicato outorgante.

3 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes e de seguida farão depósito da sua constituição no Ministério para a Qualificação e o Emprego, requerendo a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte a quem compete a sua nomeação, mediante aviso prévio de oito dias à outra parte.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes a totalidade dos membros que a compõem.

6 — As deliberações só vincularão as partes desde que tomadas por unanimidade, depositadas no Ministério para a Qualificação e o Emprego e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — A comissão funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias do presente AE, devendo a convocatória mencionar a ordem de trabalhos.

8 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

9 — Não sendo possível o consenso da comissão paritária, o diferendo transitará para uma comissão arbitral, que as pronunciará definitivamente, a qual será constituída por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por comum acordo.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Órgãos representativos dos trabalhadores

Para efeitos deste AE, entende-se por órgãos representativos dos trabalhadores as comissões intersindicaís, as comissões sindicais, os delegados sindicais, as comissões de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e as comissões de trabalhadores, desde que constituídos nos termos da lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Os casos omissos no presente AE serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tratamento mais favorável

1 — Com a entrada em vigor deste AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogadas as anteriores convenções colectivas de trabalho aplicáveis.

2 — Todavia, da aplicação do presente AE não poderá resultar para qualquer trabalhador tratamento menos favorável, nomeadamente redução da sua retribuição ou baixa de categoria.

## ANEXO I

### Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas

#### Carreira profissional

1 — O ingresso e a progressão nas carreiras profissionais abrangidas por este AE obedecem genericamente às seguintes condições:

- a) Categoria de base — estágio de 18 meses, podendo ser reduzido até 12 meses mediante boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- b) Promoção ao 1.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria de base, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- c) Promoção ao 2.º escalão — permanência de, pelo menos, três anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- d) Promoção ao 3.º escalão — permanência de, pelo menos, quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

2 — O acesso à categoria de principal (4.º escalão) será feito, por escolha do conselho de gerência, de entre os profissionais que se distinguirem pelo mérito, competência e dedicação à Rádio Renascença.

3 — Quando ocorram mudanças de categoria profissional por conveniência da empresa, o tempo de serviço

efectivamente prestado na carreira anterior é contado para efeitos da primeira promoção na outra carreira, se for derivada ou afim daquela.

4 — Antes do ingresso no estágio, podem ser admitidos, pelo período de 15 dias a seis meses, candidatos a uma profissão que não possuam experiência nem especiais aptidões para o seu desempenho.

.....

#### Assistente de produção (área de programas)

*Definição sucinta.* — É o trabalhador que escolhe sons, acompanha a execução de *jingles*, de *spots* e de elementos de programas, de modo a obter um trabalho final em conformidade com a ideia do realizador, executa montagens. Introduce no computador, de acordo com o responsável da antena, música e outros elementos de referência musical e todo o conjunto de dados informáticos necessários à elaboração e gestão da *play-list*. Assegura, quando necessário, a continuidade das emissões gravadas; estabelece as ligações com os serviços intervenientes nos programas, de forma a assegurar o regular funcionamento da emissão. Coordena com os serviços respectivos os meios técnicos necessários à realização de exteriores.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

#### Assistente de produção (área da informação)

*Definição sucinta.* — É o trabalhador que contribui para assegurar a qualidade da imagem sonora dos espaços de informação; pesquisa e recolhe sons; acompanha a elaboração de *jingles* e de *spots* para os noticiários e programas da direcção de informação, executa montagens sonoras; estabelece os contactos com todos os outros serviços da empresa que, directa ou indirectamente, coadjuvem nos noticiários e programas da direcção de informação, por meio a assegurar o regular funcionamento da emissão; coordena, com os serviços respectivos, os meios técnicos necessários à realização de exteriores; inspeciona os equipamentos fixos e móveis necessários à elaboração; garante o apoio às emissões dos espaços informativos no que diz respeito a contactos que se fizerem no exterior; executa pedidos de circuitos e linhas no exterior para os espaços informativos.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

#### Produtor musical

*Definição sucinta.* — É o trabalhador que pesquisa assuntos e escreve textos de apoio para programas; escreve textos especializados (crónicas, comentários, críticas) na área musical; traduz os alinhamentos dos programas musicais estrangeiros e adapta-os à linguagem

radiofónica; traduz entrevistas de artistas estrangeiros; elabora programação musical com o apoio do sistema informático, classificando as diversas músicas em função do género, do ritmo, da textura, da densidade, da consistência e do *timing*.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

#### *Designer*

*Definição sucinta.* — É o técnico da direcção de *marketing* incumbido da criação, definição e coordenação da imagem visual da empresa (*corporata image*) como parte da sua estratégia de posicionamento perante a sociedade, em geral, e o mercado, em particular. A sua actividade desenvolve-se em áreas tão diversificadas quanto a do tratamento da «imagem visual» propriamente dita — concepção e execução de mensagens gráficas, como anúncios, cartazes, etc.; a da concepção de objectos tridimensionais passíveis de reprodução industrial — brindes, produtos de «marca» vendáveis, etc.; e também da organização dos espaços da empresa, ou onde ela se apresente no exterior — espectáculos, festas, *stands*, etc.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

#### **Técnico de informática**

*Definição sucinta.* — É o trabalhador que predominantemente prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador; prepara e controla a utilização e as existências dos suportes magnéticos de informação; executa a introdução de dados, conforme o programa de exploração. Além dessas funções acciona, vigia e controla, através de consola ou terminal de comando, um sistema informático; prepara e monta suportes de *input* e *output* e controla os resultados finais.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

#### **Assistente de realização**

*Definição sucinta.* — É o trabalhador que coadjuva o realizador nas fases do processo criativo e técnico e na organização dos anteprojectos e projectos de programas; transmite as directrizes do realizador aos serviços que garantem as condições necessárias à execução e realização dos programas, zelando pelo bom resultado final dos mesmos.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

#### **Engenheiro de informática**

*Definição sucinta.* — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; participa na equipa de análise de soluções informáticas; administra e configura sistemas informáticos; assegura o apoio à instalação e utilização de equipamento; coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

#### *Controller*

*Definição sucinta.* — É o trabalhador responsável pela contabilidade analítica e orçamental; executa e classifica o orçamento da empresa, fazendo o seu controlo anual; faz a análise dos desvios encontrados entre o real e o orçamentado.

Habilitações mínimas — bacharelato ou equivalente.

### **ANEXO II**

#### **Níveis de qualificação**

Nível I.

Nível II:

.....  
Realizador do 3.º escalão.

Nível III:

Engenheiro de informática do 3.º escalão.  
Produtor do 3.º escalão.

Nível IV:

.....  
Realizador do 2.º escalão.  
Técnico de *marketing* do 3.º escalão.  
*Designer* do 3.º escalão.  
*Controller* do 3.º escalão.

Nível V:

.....  
Engenheiro de informática do 2.º escalão.  
Engenheiro de formação do 2.º escalão.  
Produtor do 2.º escalão.

Nível VI:

.....  
Realizador do 1.º escalão.  
Produtor musical do 3.º escalão.  
Assistente de realizador do 3.º escalão.  
Técnico de *marketing* do 2.º escalão.  
*Designer* do 2.º escalão.  
*Controller* do 2.º escalão.  
Documentalista do 3.º escalão.  
Caixa do 3.º escalão.

Nível VII:

.....  
Produtor do 1.º escalão  
Assistente de produção do 3.º escalão.  
Engenheiro de informática do 1.º escalão.  
Técnico de *marketing* do 1.º escalão.  
*Designer* do 1.º escalão.  
*Controller* do 1.º escalão.  
Técnico de informática do 3.º escalão.

Nível VIII:

.....  
Produtor musical do 2.º escalão.  
Assistente de realização do 2.º escalão.  
Documentalista do 2.º escalão.

Nível IX:

.....  
Produtor musical do 1.º escalão.  
Assistente de realização do 1.º escalão.  
Assistente de produção do 2.º escalão.  
Engenheiro de informática.  
*Designer.*  
*Controller.*  
Documentalista do 1.º escalão.  
Técnico de informática do 2.º escalão.  
Telefonista do 3.º escalão.

Nível X:

.....

Nível XI:

.....  
Produtor musical.  
Assistente de realização.  
Assistente de produção do 1.º escalão.  
Engenheiro de informática estagiário.  
*Designer* estagiário.  
*Controller* estagiário.  
Técnico de informática do 1.º escalão.  
Motorista do 3.º escalão.

Nível XII:

.....  
Técnico de formação estagiário.

Nível XIII:

.....  
Assistente de produção.  
Técnico de informática.

Nível XIV:

.....

Nível XV:

.....  
Técnico de informática estagiário.  
Contínuo do 2.º escalão com quarenta horas.

Nível XVI:

.....  
Contínuo do 1.º escalão com quarenta horas.

Nível XVII:

.....  
Assistente de produção estagiário.

Nível XVIII:

.....

#### Notas

1 — A situação profissional de contínuo com idade inferior a 20 anos, de pacote e de candidato não se enquadra nos presentes níveis de qualificação.

2 — O salário de contínuo com menos de 20 anos é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 20%.

3 — O salário de pacote é definido pelo ordenado mínimo nacional correspondente à respectiva idade, acrescida de 10% para os de 14 e 15 anos e de 20% para os de 16 e 17 anos.

4 — O salário do candidato é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 10%.

#### ANEXO III

##### Tabelas de remunerações mínimas mensais

Níveis	Valor
I .....	252 800\$00
II .....	235 450\$00
III .....	220 500\$00
IV .....	205 700\$00
V .....	192 000\$00
VI .....	179 350\$00
VII .....	167 600\$00
VIII .....	156 800\$00
IX .....	146 750\$00
X .....	137 450\$00
XI .....	128 900\$00
XII .....	120 950\$00
XIII .....	113 600\$00
XIV .....	106 850\$00
XV .....	100 550\$00
XVI .....	94 750\$00
XVII .....	89 350\$00
XVIII .....	84 400\$00

*Nota.* — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 5% em 1 de Abril de 1997 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 1997.

Lisboa, 10 de Abril de 1997.

Pela Rádio Renascença:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais (SMAV):

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Maio de 1997.

Depositado em 8 de Junho de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 230/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

A presente revisão vigorará de 1 de Março de 1997 a 31 de Dezembro de 1998.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão e carreira profissional

.....

4 — Salvo acordo em contrário, nas admissões, a empresa obriga-se a respeitar a profissão e o escalão adquiridos anteriormente pelos trabalhadores desde que, para o efeito, no acto da admissão seja apresentado documento comprovativo das funções exercidas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — a) Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens que não sejam possuidores de qualquer curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

5 — a) Só poderão ser admitidos como aprendizes os jovens que não sejam possuidores de qualquer curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, será feita a título experimental, respeitando-se o disposto nos números seguintes.

2 — Nas profissões de nível I a III, inclusive, o período experimental poderá ir até 240 dias.

3 — Nas profissões de nível IV a IX, inclusive, o período experimental poderá ir até 60 dias e nos restantes até 30 dias.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso obrigatório

1 — .....

2 — Os trabalhadores que completem seis anos na categoria imediatamente anterior à de oficial principal e que considerem reunir as condições técnico-profissionais para serem reclassificados como oficiais principais, nos 60 dias anteriores, devem requerer à administração da empresa a atribuição daquela categoria.

3 — A administração da empresa, até 60 dias após a recepção do pedido do trabalhador, deliberará em conformidade e, caso a decisão seja negativa, o assunto será objecto de análise pela comissão paritária.

4 — Os trabalhadores que à data de 1 de Janeiro de 1997 já tenham oito ou mais anos de antiguidade na categoria imediatamente inferior à de oficial principal podem requerer a respectiva reclassificação e nos restantes casos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

5 — O pedido de reclassificação a que se refere o n.º 2 só pode ser exercido uma vez em cada ano civil.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — .....

2 — O limite máximo do período semanal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — .....

4 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho em regime de turnos. Nos casos de três ou quatro turnos o período semanal de trabalho não pode ser superior, em média de cada dezasseis semanas, a quarenta horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

.....

6 — a) Duzentas horas por ano.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado ao local de trabalho fora do seu horário normal terá direito a uma compensação pecuniária de 2470\$ se for entre as 7 e as 24 horas e mais 330\$ se for das 0 às 7 horas, no período de 1 de Março de 1997 a 31 de Dezembro de 1997, e a partir de 1 de Janeiro de 1998 a 31 de Dezembro de 1998 passarão a receber 2530\$ e 340\$, respectivamente. Estas compensações são acrescidas do valor de uma hora normal por cada chamada.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — [...] 2855\$ de 1 de Março da 31 de Dezembro de 1997 e 2924\$ de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

.....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

.....

5 — Os montantes mensais de subsídio de turno são os seguintes:

- Quatro turnos (laboração contínua) — 32% do vencimento do nível VIII;
- Três turnos (laboração contínua) — 24% do vencimento do nível VIII;
- Dois turnos (laboração contínua) — 20% do vencimento do nível VIII;
- Dois turnos (sem sobreposição) — 16% do vencimento do nível VIII;
- Dois turnos (com sobreposição) — 11% do vencimento do nível VIII.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores com a categoria profissional de caixa e aos que em acumulação com as suas funções próprias exerçam também as de caixa será atribuído um abono mensal para falhas nos termos seguintes:

Se movimentarem em média mensal (valores em contos)	Abono mensal de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997	Abono mensal de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
Mais de 100 e não mais de 3500 .....	3400\$00	3485\$00
Mais de 3500 e até 7000 .....	4205\$00	4310\$00
Mais de 7000 e até 20 000 .....	7160\$00	7335\$00
Mais de 20 000 .....	7595\$00	7780\$00

Fica entendido que o abono para falhas não é aplicável a profissões como encarregado de refeitório, bar e economato, caixeiro, empregado de balcão e outras similares.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias igual a 22 dias úteis e sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — No ano de admissão e no caso de esta se verificar até 31 de Agosto, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

6 — Na falta de acordo caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o sindicato onde o trabalhador esteja filiado.

7 — As férias devem ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpolada-

mente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

8 — (A redacção do anterior n.º 7.)

9 — (A redacção do anterior n.º 8.)

10 — (A redacção do anterior n.º 9.)

11 — (A redacção do anterior n.º 10.)

12 — (A redacção do anterior n.º 11.)

13 — (A redacção do anterior n.º 12.)

14 — (A redacção do anterior n.º 13.)

15 — (A redacção do anterior n.º 14.)

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode encerrar total ou parcialmente, nos meses de Junho a Setembro, para efeitos de férias, obrigando-se a formalizar proposta nesse sentido à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, até fins de Março, e a afixar o mapa definitivo de férias até final de Abril.

1 — (Eliminar.)

2 — (Eliminar.)

3 — (Eliminar.)

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com remuneração obrigatória

.....

3 — Até dois dias consecutivos, por altura do falecimento de outro parente ou afim da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados).

.....

8 — As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

1 — .....

2 — Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 38 dias antes do parto.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — As condições especiais aplicáveis aos trabalhadores-estudantes são as consagradas na lei.

2 — No caso da frequência de cursos do ensino superior fora da área do concelho de Tomar, o crédito de horas para frequência das aulas será de um dia por semana, que poderá ser fraccionado, consoante o interesse do trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1 — .....

2 — Uma infracção sancionada ou as sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

3 — É vedado à empresa aplicar multas.

4 — (*Eliminar.*)

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — .....

	De 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
Pequeno-almoço .....	330\$00	340\$00
Almoço .....	1540\$00	1580\$00
Jantar .....	1540\$00	1580\$00
Dormida .....	3290\$00	3370\$00

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Horário e subsídio de deslocações para vendedores

1 — [...] 21 210\$, de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997 e 21 720\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

.....

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Deslocações no continente

1 — .....

2 — [...] 630\$, de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997 e 650\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

.....

3 — [...] 5710\$, de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997 e 5850\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

.....

3 — [...] 670\$, [...] 280\$, de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997 e 690\$ [...] 290\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Enquanto não vigorar na empresa um sistema de seguro que, nos casos de acidente de trabalho, garanta aos trabalhadores a indemnização pelos prejuízos remuneratórios daí resultantes, sem prejuízo de regalias já adquiridas à data de 1 de Abril de 1977 sobre a matéria, será aplicado à generalidade dos trabalhadores da empresa o esquema complementar indicado no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, será paga uma percentagem da diferença entre a indemnização recebida e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data da ocorrência, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 60 dias — 50 %;
- b) De 61 a 90 dias — 75 %;
- c) Mais de 90 dias — 100 %.

3 — Aos trabalhadores em situação de chamada, em caso de acidente de trabalho, será reconhecido desde o dia do acidente o complemento referido na alínea c) do número anterior.

4 — Caso passe a existir na empresa um sistema de seguro para acidentes de trabalho, os valores das diferenças não podem ser inferiores aos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Nos casos de baixa por doença reconhecida pela segurança social, a empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Complemento do respectivo subsídio a partir de 20.º dia de baixa e até ao máximo de 60 dias em cada ano, sem prejuízo de regalias já adquiridas à data de 1 de Abril de 1977, conforme listagem nominal em poder da empresa.

6 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento, de acordo com as revisões da remuneração que se verificarem durante as situações contempladas nesta cláusula.

7 — A soma recebida pelo trabalhador a título de subsídio de doença, com o complemento pago pela empresa não pode de algum modo ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferir à data da baixa.

8 — Os complementos previstos nesta cláusula deixarão de ser atribuídos se o trabalhador se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, ou se vier a verificar-se fraude.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas

Aumento de todos os vencimentos praticados na empresa em 3 % para o período de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997 e 2,4 % de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998, com arredondamento de todos os salários para a centena de escudos imediatamente superior, caso o valor encontrado seja diferente da centena.

#### ANEXO II

##### Definição das categorias profissionais

Passam a ter uma nova redacção as seguintes categorias:

*Operador de máquinas do grupo D.* — É o trabalhador que opera com uma máquina ou conjunto de maquinismos (máquina perfuradora, serra de portas, serra de recortes, silos, tratamento de águas e operador de reserva e no centro fabril da Nazaré, carregador de vagonas e descarregador de vagonas). É o responsável pelo equipamento, assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de serra automática (nomeadamente multissera e serras angulares.)* — É o trabalhador que opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	A vigorar de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997	A vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
I-A .....	267 500\$00	274 000\$00
B .....	238 500\$00	244 300\$00
C .....	209 400\$00	214 500\$00
II-A .....	181 300\$00	185 700\$00
B .....	159 200\$00	163 100\$00
III-A .....	139 400\$00	142 800\$00
B .....	122 100\$00	125 100\$00
C .....	119 100\$00	122 000\$00
IV-A .....	116 400\$00	119 200\$00
B .....	112 400\$00	115 100\$00
V-A .....	110 100\$00	112 800\$00
B .....	105 700\$00	108 300\$00
VI-A .....	101 600\$00	104 100\$00
B .....	99 400\$00	101 800\$00
C .....	96 100\$00	98 500\$00

Níveis	A vigorar de 1 de Março a 31 de Dezembro de 1997	A vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
VII-A .....	93 000\$00	95 300\$00
B .....	91 000\$00	93 200\$00
C .....	88 100\$00	90 300\$00
VIII .....	86 000\$00	88 100\$00
IX .....	83 200\$00	85 200\$00
X .....	79 800\$00	81 800\$00
XI .....	77 900\$00	79 800\$00
XII-A .....	52 700\$00	54 000\$00
B .....	44 100\$00	45 200\$00

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

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

*Jacinto Carlos Craveiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

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

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleos e Gás:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

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

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

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

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

Pela I. F. M. — Indústria de Fibras de Madeira, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que no ACT/IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., com sede em Valbor, Tomar, A FEQUIFA representa os trabalhadores do SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.

Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 30 de Junho de 1997.

Depositado em 9 de Julho de 1997, a fl. 75 do livro n.º 8, com o n.º 213/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**AE entre a Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio e o Sind. dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Remunerações mínimas**

As remunerações do pessoal assalariado ficam definidas segundo as qualificações como se descreve no mapa seguinte:

TCE's	Níveis	Gr. qualif.	Níveis	Remuneração
TCE3 .....	3	QT3	17	144 000\$00
			16	128 000\$00
			15	117 400\$00
TCE4 .....	2	QT4	14	111 000\$00
		AQ1	13	100 300\$00
		AQ2	12	98 600\$00
TCE5 .....	1	AQ3 AQ4 Q1 Q2 Q3 NQ1/Q4 NQ2 NQ3 NQ4	11	93 900\$00
			10	89 700\$00
			9	86 900\$00
			8	85 300\$00
			7	84 100\$00
			6	77 900\$00
			5	73 500\$00
			4	65 700\$00
			3	60 800\$00
			2	57 600\$00
			1	55 600\$00

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — .....

2 — Cada diuturnidade tem o valor de 2000\$. O vencimento das diuturnidades far-se-á de cinco em cinco anos até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

A AHBVLB fornecerá aos trabalhadores um subsídio de refeição nos dias de trabalho efectivo de cada mês no valor de 500\$ por dia.

Porto, 3 de Junho de 1997.

Pela AHBVLB — Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Julho de 1997.

Depositado em 8 de Julho de 1997, a fl. 75 do livro n.º 8, com o n.º 227/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a FENAMAM — Feder. Nacional de Associações de Medicinas Alternativas Naturais e o SINTES — Sind. Nacional dos Técnicos de Saúde — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Osteopata.  
Naturopata.  
Homeopata.  
Acupunctur.  
Fitoterapeuta.  
Iridologista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente de consultório.

5.2 — Comércio:

Vendedor de produtos naturais e dietéticos.

5.3 — Produção:

Ajudante de laboratório de bioprodução.

5.4 — Outros:

Hidroterapeuta.  
Massagista de recuperação.  
Técnico de cultura física.  
Auxiliar de fisioterapia.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Balconista de ervanárias e centros dietéticos.  
Auxiliar de armazém de produtos naturais.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviços externos.  
Trabalhador de limpeza.

**AE entre a Portugal Telecom, S. A., e a FCTA —  
Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações,  
Telecomunicações e Audiovisual e outros — Inte-  
gração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996:

1 — Quadros superiores:

Técnico superior bacharel.  
Técnico superior especialista.  
Técnico superior licenciado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de desenvolvimento e exploração informática.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil — grupo residual.  
Técnico de construção civil — grupo residual.

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

Electricista I.  
Motorista I.  
Técnico de armazém I.  
Técnico de manutenção de artes e ofícios I.  
Técnico operador de telecomunicações I.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativo, comércio e outros:

Técnico administrativo de apoio à gestão principal.  
Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança — grupo residual.  
Técnico de prevenção e segurança — grupo residual.  
Técnico de serviços sociais.

4.2 — Produção:

Electrotécnico de telecomunicações.  
Electrotécnico de telecomunicações principal.  
Técnico de desenho e projecto.  
Técnico projectista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.  
Operador de sistemas informáticos.  
Técnico administrativo.  
Técnico administrativo de apoio à gestão.  
Técnico de apoio social.

5.3 — Produção:

Electricista III.  
Electricista II.  
Marceneiro — grupo residual.  
Mecânico de auto — grupo residual.  
Pedreiro — grupo residual.  
Serralheiro civil — grupo residual.  
Soldador — grupo residual.  
Técnico de artes gráficas e reprografia.  
Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.  
Técnico de telecomunicações.

5.4 — Outros:

Motorista.  
Operador de segurança.  
Técnico de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório químico — grupo residual.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviços gerais — grupo residual.

7.2 — Produção:

Empregado de serviços auxiliares.  
Técnico auxiliar de operações.

**AE entre a CPRM — Companhia Portuguesa de  
Rádio Marconi, S. A., e o STT — Sind. dos Tra-  
balhadores de Telecomunicações e Comunica-  
ção Audiovisual e entre a mesma empresa e o  
SINDETELCO — Sind. Democrático dos Traba-  
lhadores das Telecomunicações e Correios e  
outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997:

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico de climatização.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Motociclista.

«Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Regras interpretativas**

.....

**Tabela salarial**

.....»

deverá ler-se:

«Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Regras interpretativas**

.....

Cláusula 122.<sup>a</sup>

A presente tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária produz os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Tabela salarial**

.....»

**CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sectores de pincelaria, esco-  
varia e vassouraria) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, o texto do CCT em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 381, onde se lê:

