

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 17

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 857\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 17	P. 715-816	8-MAIO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT para a ind. de conservas de peixe .....	718
— PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	719
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Centro) .....	719
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) .....	720
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....	720
— Aviso para PE das alterações do CCT da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica) .....	720
— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de cerâmica (barro vermelho) .....	721
— Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas .....	721
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores de produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns) .....	721
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas) .....	722
— Aviso para 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 FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) .....	722
— Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos .....	723
— Aviso para 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 .....	723
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros .....	724
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca .....	724

— Aviso para PE do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros .....	724
<b>Convenções colectivas de trabalho:</b>	
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	724
— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial .....	761
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .....	763
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outra .....	764
— CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial .....	766
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malhas e Confecção e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	767
— CCT entre a CIBAVE — Assoc. da Ind. de Cerâmica da Região de Aveiro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	768
— CCT entre a APICC — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica de Construção e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	769
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro — Alteração salarial e outras .....	770
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras .....	771
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Alteração salarial e outras .....	772
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras .....	775
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras (armazéns) — Alteração salarial e outras .....	776
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras .....	777
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras .....	779
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras .....	779
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras .....	781
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras .....	782
— CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	784
— 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 — Alteração salarial e outras .....	786
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	787
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	788
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal (bingo) — Alteração salarial e outra .....	791
— AE entre a CENTRALCER — Central de Cervejas, S. A. e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	792
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros — Alteração salarial e outras .....	811

— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — Alteração salarial e outras .....	812
— Acordo de adesão 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 ao CCT entre aquela associação patronal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro .....	815
— Acordo de adesão entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SIFA — Sind. Independente dos Ferroviários e Afins ao AE entre aquela empresa e o SINDEFER — Sind. Democrático dos Ferroviários e outros .....	815
— Acordo de adesão entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e a Feder. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao AE entre a empresa e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros .....	815



#### 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 dos CCT para a ind. de conservas de peixe**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho para a indústria de conservas de peixe, celebrados entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1996, e 9, de 8 de Março 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 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 10, de 15 de Março 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 dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas 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 48, de 29 de Dezembro de 1996, e entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

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 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, 17 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores, Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março 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 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 convenção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março 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 celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas,

Importadores, Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março 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 de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares, e ainda às que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cerveja e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva, convencional ou administrativa, que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

3 — Não são objecto da extensão determinada no artigo 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 Março 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, 17 de Abril de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Centro).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (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 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997.

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

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

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas de moagens sediadas nos distritos de Aveiro e Porto.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, e neste mesmo *Boletim*, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações do CCT da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica).**

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 neste Ministério a extensão das alterações do supracitado contrato colectivo de trabalho, alterações celebradas pela APIFARMA — 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.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 202/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva, 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 a referida actividade económica 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 do sector da indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de cerâmica (barro vermelho).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, entre a CIBAVE — Associação dos Industriais de Cerâmica da Região de Aveiro e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a PICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 14 e 17, de 15 de Abril e 8 de Maio, ambos de 1997.

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

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

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, 16 e 17, de 22 e 29 de Abril e 8 de Maio, todos de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores de produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro, entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e

Serviços e outras e ainda entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho a abranger pela PE dos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data publicada.

**Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Ali-

mentação e Florestas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997.

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

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

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a GRO-QUIFAR — 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 FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETI-CEQ — Feder. das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) .**

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 neste Ministério a extensão das alterações aos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, 13 e 15, respectivamente de 29 de Março e de 8 e 22 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as supracitadas convenções extensíveis:

- 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 previstas nas convenções;
- 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 outorgantes.



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

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 neste Ministério a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armacenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1997, e das alterações do contrato colectivo de trabalho outorgado pela mencionada 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.º 16, de 29 de Abril de 1997, bem como das alterações do contrato colectivo de trabalho da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos celebrado entre a API-FARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, a FETESE — Federação dos Sindicatos de Escritório e Serviços, a 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.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as disposições constantes das referidas convenções extensíveis nos seguintes termos:

Contratos colectivos de trabalho entre a NORQUIFAR e a FETICEQ e FEQUIFA:

- 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 aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação outorgante que na área das convenções no território do continente prossigam a actividade de 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;

Contrato colectivo de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos:

- c) Às relações de trabalho entre entidades patronais que nos restantes distritos do continente

não referidos na alínea a) prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e não estejam filiadas na associação patronal outorgante representativa do mencionado sector e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- d) 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 prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

## **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes 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 contrato colectivo de trabalho mencionado em título nesta data publicadas.

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

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1997.

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

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

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de De-

zembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção colectiva extensiva, no território do continente, 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 filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

**Aviso para PE do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do acordo de empresa em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da citada convenção extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante daquela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

Este CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores

e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

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

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 8 de Abril de 1997.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2% de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

##### Grupo A — Cobradores

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos;

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

##### Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias;

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completarem o 9.º ano de escolaridade ingressam nos quadros dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

##### Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

##### Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos de idade.

##### Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

##### Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

#### Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

#### Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira, oficialmente reconhecidas, e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de 12 meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;
- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) Os documentos comprovativos da carreira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

#### Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

- a) A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 ou 17 anos;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;
- c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

#### Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

#### Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

1 — Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução.

2 — Restantes categorias profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

#### Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

#### Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

#### Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

#### Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Readmissão

O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

##### Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuam mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho (delegações, filiais, etc.), observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

#### Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricista será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

#### Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver 1 inspector de vendas.

g) Na empresa onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	—	1	—
2 .....	1	1	—
3 .....	1	1	1
4 .....	1	2	1
5 .....	2	2	1
6 .....	2	2	2
7 .....	2	3	2
8 .....	3	3	2
9 .....	4	3	2
10 .....	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

#### Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriurário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriurário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriurário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quadro.

#### Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Praticante
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	2	1
7 .....	2	2	2	1
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito da proporção estabelecida neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

#### Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1 .....	—	1	—	—	—
2 .....	1	—	—	—	1
3 .....	1	1	—	—	1
4 .....	1	1	—	1	1

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
5 .....	2	1	—	—	2
6 .....	2	1	—	1	2
7 .....	2	1	1	—	3
8 .....	2	1	1	1	3
9 .....	2	2	1	—	4
10 .....	2	2	1	1	4

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

#### Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operador de 1. <sup>a</sup>	Operador de 2. <sup>a</sup>
1 .....	1	—
2 .....	1	1
3 .....	1	2
4 .....	1	3
5 .....	2	3
6 .....	2	4
7 .....	2	5
8 .....	2	6
9 .....	3	6
10 .....	3	7
11 .....	3	8
12 .....	4	8
13 .....	4	9
14 .....	4	10
15 .....	5	10
16 .....	5	11
17 .....	5	12
18 .....	5	13
19 .....	6	13
20 .....	6	14
21 .....	6	15
22 .....	7	15
23 .....	7	16
24 .....	7	17
25 .....	8	17
26 .....	8	18
27 .....	8	19
28 .....	8	20
29 .....	9	20
30 .....	9	21
31 .....	9	22
32 .....	10	22
33 .....	10	23
34 .....	10	24
35 .....	11	24
36 .....	11	25
37 .....	11	26
38 .....	11	27
39 .....	12	27
40 .....	12	28
41 .....	12	29
42 .....	13	29
43 .....	13	30
44 .....	13	31
45 .....	14	31

Número de trabalhadores	Operador de 1. <sup>a</sup>	Operador de 2. <sup>a</sup>
46 .....	14	32
47 .....	14	33
48 .....	14	34
49 .....	15	34
50 .....	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

#### 1 — Princípios gerais:

- Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;
- Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais observar-se-ão as seguintes normas:

#### Grupos B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

#### Grupo C — Profissionais de electricidade

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

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
  - Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;
  - Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;
- Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

#### Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

#### Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

#### Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que, exercendo aquela actividade profissional, não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — e suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

#### Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundo-escri-

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

#### Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

#### Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.



f) Serventes:

- 1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;
- 2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre a admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior no prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;
- 3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;
- 4) Caso se verifique a reprovação no exame referido na alínea 3) e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;
- 5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula, conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou o exame;
- 6) Para a realização do exame referido nas alíneas 3) e 4), será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente ingressam directamente na carreira técnica de desenho, com a categoria de:
  - 1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;
  - 2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;
  - 3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão.
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinante do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categorias serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior

decorridos três anos de permanência na sua categoria;

- b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

### CAPÍTULO III

#### Contratos de duração temporária — Regimes especiais

##### Cláusula 11.ª

###### Trabalhador sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 12.ª

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, a função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências, quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito e justiça em todo os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim

como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;
- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transportes ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de

cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos 12 meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Situação de falência ou insolvência

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não pode ultrapassar as quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e sem prejuízo das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — Para os trabalhadores dos serviços administrativos, o período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

4 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada de serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

5 — Os motoristas e ajudantes de motorista estão obrigados ao uso de caderneta de trabalho ou tacógrafo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento pode ocorrer durante quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para o cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária do horário, igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeitos desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.<sup>a</sup>, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;
- c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com a antecedência de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laboram em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período que laborem em HET prestado nos termos da presente cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3410\$.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na 1.<sup>a</sup> hora, 75 % na 2.<sup>a</sup> e 100 % nas restantes.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração de trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição, o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta, ou, na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de trabalho de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites

máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelo menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime do horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 6210\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;  
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Período de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

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

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

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

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

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil; no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins do 1.º grau de linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmãos, avós, netos e cunhados, bem como das pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante três dias, sendo dois seguidos;
- g) Cumprimento de funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;
- h) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- j) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, nas cláusulas 69.<sup>a</sup> e 70.<sup>a</sup> e no n.º 8 da cláusula 85.<sup>a</sup>

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup> e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

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

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

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Infracção disciplinar

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Início do procedimento disciplinar**

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

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

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias, contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar em caso de despedimento**

O processo disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Aplicação de outras sanções**

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

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

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Recurso**

Da aplicação de sanções disciplinares cabe o recurso nos termos previstos na lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Retribuição mínima do trabalhador**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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



2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 3950\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador auferir não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título expe-

rimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da Cláusula 36.<sup>a</sup>, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>

7 — Nos dias compreendidos entre a ida e o regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.<sup>a</sup> classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 310\$;  
Almoço ou jantar — 1310\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 4000\$;  
Diária completa — 6200\$.

Quando justificada e comprovadamente a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações as restantes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.<sup>a</sup> derivam de:

- a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.<sup>a</sup>:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços de segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhe competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho das mulheres

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias:

- a) Não desempenhar sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após

o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

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;

- b) A uma licença de maternidade de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias ser gozados antes ou depois dessa data;
- c) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- d) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- e) A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- g) A morte da mãe trabalhadora no decurso da licença de parto ou morte da mãe não trabalhadora nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria e não inferior a 10 dias;
- h) A trabalhadora tem direito a gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa;
- i) Interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, durante os 12 meses a seguir ao parto.

Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e ou antes do termo do período normal de trabalho diário;

- j) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, sem diminuição de retribuição, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano;
- l) As mulheres grávidas têm direito a dispensa de trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, desde que avisem a empresa com a antecedência

possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo, com a indicação do tempo despendido na consulta;

- m) Após a declaração para efeitos de adopção de menores de três anos, feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias, para acompanhamento da criança;
- n) O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido ser interrompido.

2 — A trabalhadora em caso algum poderá usufruir concomitantemente dos direitos previstos nas alíneas i) e j) da presente cláusula.

3 — 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 entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Qualificação de trabalhador-estudante

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequências de aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudan-

tes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

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

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

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

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 60.<sup>a</sup> podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>, nos n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso da incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto do vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de curso ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta secção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou o aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.<sup>a</sup> da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

### CAPÍTULO XII

#### Formação profissional

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidos ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros,

revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, até ao limite anual de 25% da sua retribuição mensal.

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força da convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro do primeiro ao vigésimo terceiro dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhe a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, e na medida do possível a uma distância não superior a 500 m da empresa, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas com 25 ou mais trabalhadores no seu quadro permanente terão ainda, e na medida do possível a uma distância não superior a 500 m da empresa, de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições dos trabalhadores que o utilizem e assegurar, com a aparelhagem conveniente, a higiene e limpeza do referido local.

3 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

4 — Enquanto a empresa não dispuser dos locais referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

5 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de 395\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

### CAPÍTULO XIV

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente no mínimo por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de segurança

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão da segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, e será designado por encarregado de segurança.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhe são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério para a Qualificação e o Emprego a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

### CAPÍTULO XV

#### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de se reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais, ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho nem o seu horário de trabalho ser alterado sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês, não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.<sup>a</sup>, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais, cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

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

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(ais) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao primeiro dia em que a falta se verificar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;
- b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;
- c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;
- d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;
- e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;
- f) Com 500 ou mais trabalhadores — número de delegados resultante da fórmula seguinte:

$$10 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio



de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Competências e poderes dos delegados e comissões sindicais**

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho ou de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa**

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.<sup>a</sup>

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Formalização**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as

partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XVI

### **Comissões paritárias**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Comissões paritárias**

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

## CAPÍTULO XVII

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Manutenção das regalias adquiridas**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas à data da entrada em vigor deste CCT.

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

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

*Adjunto de administração/gerência* — É o profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

*Adjunto/assessor de direcção*. — É o trabalhador que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

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

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

*Ajudante de chefe de linha*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

*Ajudante de costureiro*. — É o trabalhador que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

*Ajudante de encarregado fabril*. — É o trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

*Ajudante de encarregado de produção*. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Ajudante de fogueiro*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

*Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor*. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

*Ajudante de técnico de equipamento de venda*. — É o trabalhador que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

*Analista*. — É o trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas e especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

*Analista estagiário*. — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

*Analista principal*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados do domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

*Analista de sistemas*. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encar-

regadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

*Apontador.* — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro, e por vezes repetitivas.

*Auxiliar menor (construção civil).* — É o trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

*Auxiliar de produção.* — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que, nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados, procede às várias operações manuais.

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

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

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as

medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosko ou cofragem.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de equipa (construção civil).* — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

*Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

*Chefe ou encarregado de produção.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

*Chefe de equipa (electricista).* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de

trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

*Chefe de linha.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

*Chefe de manutenção.* — É o trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

*Chefe de pessoal de apoio.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.<sup>a</sup>, grupo B.

*Chefe de produto ou grupo de produtos.* — É o trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob orientação superior e desenvolve todas as acções internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

*Chefe de publicidade.* — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

*Chefe de sala de processos.* — É o trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas, coordenando os trabalhadores que lhes estão adstritos.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

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

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalho de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e ou depósitos,

considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias; verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

*Contínuo.* — É o trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada.

*Controlador de produção.* — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau *brix* e  $CO_2$  do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

*Correspondente.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (em língua portuguesa ou estrangeira), dando-lhe seguimento apropriado; lê (traduz, se necessário) o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Costureiro.* — É o trabalhador que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os elementos destinados às refeições; elabora ou contribui para a elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Demonstrador/repositor.* — É o trabalhador que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição,

os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

*Director.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

*Director-geral.* — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

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

*Educador de infância.* — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara a salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

*Encarregado da construção civil.* — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

*Encarregado de fogueiro.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existentes na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como

os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou de outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

*Escrivão principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escrevador, colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

*Estenodactilógrafo.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

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

*Foguetário.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que procede ao cultivo das zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda de óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Lubrificador de veículos automóveis.* — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

*Montador de publicidade.* — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário, acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

*Motorista de ligeiros e pesados.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à faturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

*Operador de computador.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o fun-

cionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

*Operador de computador principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao operador de computador, colabora directamente com os superiores hierárquicos e pode coordenar as tarefas de um grupo de operadores de computador.

*Operador de linha de produção.* — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

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

*Operador de máquinas de elevação e transporte.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abatece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho e realiza-o mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a processamentos informáticos, para o que utiliza máquinas apropriadas; acciona um teclado para registar os dados em fitas, bandas ou discos; utiliza o teclado para se certificar de possíveis erros detectados. Acessoriamente pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas.

*Operador de sistemas.* — É o trabalhador que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

*Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

*Operário não especializado ou servente.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material de limpeza dos locais de trabalho.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são efectuadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pinturas nas obras.

*Pintor de veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

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

*Preparador de extractos, concentrados e sumos.* — É o trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

*Preparador de xaropes.* — É o trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

*Profissional ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

*Profissional ou auxiliar de publicidade.* — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

*Profissionais de engenharia:*

*Graus 1-A e 1-B.* — Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

*Grau 2.* — Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

*Grau 3.* — Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte



com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### *Grau 4. — Descrição geral de funções:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

#### *Grau 5. — Descrição geral de funções:*

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja

actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente são confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;

- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### *Grau 6. — Descrição geral de funções:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administração sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede

no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

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

*Secretária(o) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

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

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Servente de construção civil.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros, ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

*Servente de viaturas de carga.* — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

*Técnico auxiliar de electrónica.* — É o trabalhador que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

*Técnico de electrónica estagiário.* — Sem definição de funções, nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>, grupo E.

*Técnico de equipamento de venda.* — É o profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

*Técnico de organização.* — É o trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

*Técnico de serviço social.* — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige o departamento de tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador de limpeza (servente)* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

*Vigilante com funções pedagógicas.* — É o trabalhador que, e sempre que possível sob a orientação do(a) educador(a) de infância, professor(a) ou enfermeiro(a) da creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao

desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem. Cuida ainda da arrumação das salas.

## ANEXO II

**Tabela salarial e enquadramentos**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
0	.....	196 300\$00
I	.....	185 200\$00
II	.....	167 000\$00
II-A	.....	159 500\$00
III	.....	149 600\$00
IV	.....	124 100\$00
V	.....	102 700\$00
VI	.....	91 400\$00
VII	.....	85 200\$00
VIII	.....	81 950\$00
IX	.....	76 350\$00
X	.....	73 150\$00
XI	.....	66 400\$00
XII	.....	63 000\$00
XII-A	.....	58 100\$00
XIII	.....	57 300\$00
XIV	.....	49 100\$00
XV	.....	45 400\$00
XVI	.....	45 000\$00

*Nota.* — Para as pequenas empresas com menos de 20 trabalhadores ou menos de 25 000 contos anuais de facturação ou produção inferior a 1,5 milhões de litros em 1997, aplica-se o regime transitório nos termos do qual os ordenados mínimos contratuais serão iguais a 90 % dos constantes na tabela.

### Enquadramento

#### Nível 0:

Adjunto de administração/gerência.  
Director-geral.

#### Nível 1:

Profissional de engenharia de grau 3.

#### Nível 2:

Chefe de escritório.  
Chefe geral de serviços.  
Director.

#### Nível 2-A:

Adjunto/assessor de direcção.

#### Nível 3:

Analista de sistemas.  
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.  
Chefe de departamento, de divisão ou serviço.  
Chefe de vendas.  
Contabilista.  
Profissional de engenharia de grau 2.  
Tesoureiro.

#### Nível 4:

Ajudante de encarregado fabril.  
Analista principal.

Chefe de manutenção.  
Chefe de produto ou grupo de produtos.  
Chefe de publicidade.  
Chefe de secção.  
Chefe ou encarregado de produção.  
Encarregado geral de armazém.  
Guarda-livros.  
Profissional de engenharia de grau I-B.  
Programador.  
Técnico de organização.

#### Nível 5:

Ajudante de encarregado de produção.  
Desenhador projectista.  
Inspector de vendas.  
Operador de sistemas.  
Profissional de engenharia de grau I-A.  
Técnico de serviço social.

#### Nível 6:

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Encarregado da construção civil.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de fogueiro.  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado de electricista.  
Encarregado de metalúrgico.  
Enfermeiro-coordenador.  
Escriturário principal.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Secretário(a) de direcção.  
Técnico de electrónica.

#### Nível 7:

Analista de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de equipa da construção civil.  
Chefe de equipa electricista.  
Chefe de equipa metalúrgico.  
Chefe de linha.  
Chefe de sala do processo.  
Operador de computador principal.  
Técnico de equipamento de venda.

#### Nível 8:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Caixa  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador com mais de seis anos.  
Educador de infância.  
Enfermeiro.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de pesados.  
Motorista vendedor-distribuidor.  
Oficial electricista.  
Operador de computador.  
Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos.  
Operador de máquinas de elevação e transporte.  
Operador mecanográfico.

Perfurador-verificador com mais de dois anos.  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.<sup>a</sup>  
Preparador de extractos, concentrados e sumos.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Técnico auxiliar de electrónica.  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor.

Nível 9:

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
Ajudante de chefe de linha.  
Analista de 3.<sup>a</sup>  
Apontador  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de toscos de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de pessoal de apoio.  
Cimenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Conferente.  
Correspondente em português.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Demonstrador/repositor.  
Desenhador de três a seis anos.  
Enfermeiro sem curso geral ou equivalente.  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Esteno-dactilógrafo em português.  
Estucador de 1.<sup>a</sup>  
Fogoeiro de 2.<sup>a</sup>  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Montador de publicidade.  
Motorista de ligeiros.  
Operador de máquinas.  
Operador de máquinas de elevação e transporte.  
Operador de registo de dados.  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Perfurador-verificador até dois anos.  
Pintor de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.<sup>a</sup>  
Recepcionista.  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de electrónica estagiário.  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>

Nível 10:

Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Ajudante de motorista.  
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.  
Ajudante de técnico de equipamento de venda.  
Analista estagiário.  
Caixa de balcão.  
Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
Canalizador de 3.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup>  
Cimenteiro de 2.<sup>a</sup>  
Controlador de produção.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Desenhador até três anos.

Despenseiro.  
Distribuidor.  
Empregado de balcão.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Estucador de 2.<sup>a</sup>  
Fogoeiro de 3.<sup>a</sup>  
Lubrificador de 2.<sup>a</sup>  
Lubrificador de automóveis.  
Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
Operador de linha de produção de 1.<sup>a</sup>  
Operador de tratamento de águas.  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.<sup>a</sup>  
Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Preparador de xaropes.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista.  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>

Nível 11:

Ajudante de fogoeiro.  
Auxiliar de laboratório.  
Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Caixoteiro.  
Contínuo com mais de 21 anos.  
Costureiro.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Empregado de refeitório.  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Operador de linha de produção do 2.<sup>o</sup> ano.  
Operário não especializado ou servente.  
Porteiro ou guarda.  
Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano  
Profissional ou auxiliar de armazém.  
Profissional ou auxiliar de publicidade.  
Servente de construção civil.  
Servente de viaturas de carga.

Nível 12:

Ajudante de costureiro.  
Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Auxiliar de produção.  
Auxiliar menor.  
Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Contínuo com menos de 21 anos.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Estagiário de hotelaria.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Jardineiro.  
Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano.  
Vigilante com funções pedagógicas.

Nível 12-A:

Servente de limpeza.

Nível 13:

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de hotelaria com 18 anos ou mais.  
Paquete de 17 anos.  
Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano.

Nível 14:

Aprendiz de electricista do 3.º ano.  
Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos.  
Aprendiz metalúrgico dos 3.º e 4.º anos.  
Paquete com 16 anos.  
Praticante de armazém com 17 anos.  
Praticante de caixeiro com 17 anos.

Nível 15:

Aprendiz de electricista do 2.º ano.  
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.  
Paquete com 15 anos.  
Praticante de armazém com 16 anos.  
Praticante caixeiro com 16 anos.

Nível 16:

Aprendiz de electricista do 1.º ano.  
Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano.  
Praticante de armazém com menos de 16 anos.  
Praticante de caixeiro com menos de 16 anos.

**ANEXO III**

**Estrutura de níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência.  
Adjunto/assessor de direcção.  
Analista de sistemas.  
Chefe de departamento, divisão ou serviço.  
Chefe de vendas.  
Director.  
Director-geral.  
Profissional de engenharia do grau 1-A.  
Profissional de engenharia do grau 1-B.  
Profissional de engenharia do grau 2.  
Profissional de engenharia do grau 3.  
Profissional de engenharia do grau 4.  
Profissional de engenharia do grau 5.  
Profissional de engenharia do grau 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista.  
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudante de encarregado fabril.  
Analista principal.  
Chefe de departamento ou encarregado fabril.  
Chefe de produto ou de grupo de produtos.  
Técnico de serviço social.

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

Chefe de equipa da construção civil.  
Chefe de equipa electricista.  
Chefe de equipa metalúrgico.  
Chefe de linha.  
Chefe de manutenção.  
Chefe de publicidade.  
Chefe de sala de processo.  
Chefe de secção.  
Chefe ou encarregado de produção.

Encarregado de construção civil.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado electricista.  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado geral de armazém.  
Encarregado metalúrgico.  
Enfermeiro-coordenador.  
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Desenhador projectista.  
Enfermeiro com curso geral ou equivalente.  
Escriturário principal.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (portuguesa).  
Guarda-livros.  
Programador.  
Secretário(a) de direcção.  
Técnico de electrónica.  
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.  
Correspondente em português.  
Escriturário.  
Esteno-dactilógrafo em português.  
Operador de computador.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de sistemas.  
Operador mecanográfico.  
Perfurador-verificador.  
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.  
Caixeiro.  
Fiel de armazém.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha.  
Controlador de produção.  
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas.  
Analista químico.  
Canalizador.  
Carpinteiro de toscos.  
Carpinteiro de limpos.  
Chefe de pessoal de apoio.  
Cimenteiro.  
Cozinheiro.  
Desenhador.  
Dispenseiro.

Educadora de infância.  
 Enfermeiro sem curso geral equivalente.  
 Estucador.  
 Fogueiro.  
 Mecânico de automóveis.  
 Montador de publicidade.  
 Motorista de ligeiros.  
 Motorista de pesados.  
 Motorista vendedor-distribuidor.  
 Oficial electricista.  
 Operador de máquinas de elevação e transporte.  
 Pedreiro.  
 Pintor.  
 Pintor de veículos, máquinas e móveis.  
 Serralheiro civil.  
 Serralheiro mecânico.  
 Técnico auxiliar de electrónica.  
 Técnico de equipamento de venda.  
 Torneiro mecânico.  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos.

## 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

### 6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogueiro.  
 Ajudante de motorista.  
 Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.  
 Ajudante de técnico de equipamento de venda.  
 Apontador.  
 Caixoteiro.  
 Cobrador.  
 Conferente.  
 Costureiro.  
 Dactilógrafo.  
 Demonstrador/repositor.  
 Distribuidor.  
 Empregado de balcão.  
 Empregado de refeitório.  
 Jardineiro.  
 Lubrificador.  
 Lubrificador de veículos automóveis.  
 Operador de registo de dados.  
 Pré-oficial electricista.  
 Profissional ou auxiliar de publicidade.  
 Telefonista.  
 Vigilante com funções pedagógicas.

### 6.2 — Produção:

Operador de linha de produção.  
 Operador de tratamento de águas.  
 Preparador de xaropes.

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

### 7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro.  
 Auxiliar de laboratório.  
 Contínuo.  
 Operário não especializado ou servente.  
 Porteiro ou guarda.  
 Profissional ou auxiliar de armazém.  
 Servente da construção civil.  
 Servente de limpeza.  
 Servente de viaturas de carga.

## 7.2 — Produção:

Auxiliar menor.  
 Auxiliar de produção.  
 Operário não especializado ou servente.

## A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista.  
 Analista estagiário.  
 Aprendiz.  
 Estagiário.  
 Pacote.  
 Praticante.

Lisboa, 1 de Abril de 1997.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto.*

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo:  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto.*

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto.*

## Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Abril de 1997. — 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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

#### 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, 10 de Abril de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 17 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 55 do livro n.º 8, com o n.º 96/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial.**

O CCT cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1996, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as empresas de moagens sediadas nos distritos do Porto e Aveiro.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

.....

### ANEXO III

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Director de serviços administrativos .....	122 750\$00
II	Chefe de serviços ..... Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesooureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	114 750\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	108 250\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformaticas ..... Secretário de direcção ..... Escrutário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	100 800\$00
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	94 300\$00
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	88 550\$00
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Escrutário de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	83 300\$00
VIII	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	73 500\$00
IX	Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo (maior de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Chegador ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	68 300\$00
X	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza .....	60 000\$00
XI	Paquete de 16 e de 17 anos .....	45 750\$00

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 12 de Março de 1997.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*(Assinatura ilegível.)*

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*José Luís Carapinha Rei.*

Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação Bebidas e Tabacos:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

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

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

Lisboa, 13 de Março de 1996. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, *(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que esta Federação representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;



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

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

Entrado em 9 de Abril de 1997.

Depositado em 29 de Abril de 1997, a fl. 59 do livro n.º 8, com o n.º 119/97, 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 a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

2 — O valor do subsídio de refeição é de 250\$ diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais**

2 — É extinta a categoria profissional de chegador (nível IX).

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	121 650\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	113 190\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	106 870\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escriturário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	101 060\$00
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escriturário de 1.ª classe .....	93 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	93 900\$00
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> classe ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> classe ..... Recepcionista .....	88 660\$00
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> classe ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> classe .....	83 550\$00
VIII	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> classe .....	75 750\$00
IX	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	70 700\$00
X	Contínuo de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	60 300\$00
XI	Paquete de 17 anos .....	59 000\$00
XII	Paquete de 16 anos .....	44 250\$00

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1997.

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

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECÁH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Março de 1997.

Depositado em 28 de Abril de 1997, a fl. 58 do livro n.º 8, com o n.º 116/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outra.**

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro

de 1989, e última revisão no n.º 13, de 8 de Abril de 1996, dá nova redacção à seguinte matéria:

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas pecuniárias têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 530\$ por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

## ANEXO III

### Tabela salarial

#### Horário normal

##### Sector de fabrico

Encarregado de fabrico .....	74 700\$00
Amassador .....	69 500\$00
Forneiro .....	69 500\$00
Panificador .....	62 100\$00
Aspirante a panificador .....	58 000\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	43 700\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	42 900\$00

##### Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição .....	71 100\$00
Caixeiro encarregado .....	68 400\$00
Motorista-vendedor-distribuidor .....	65 400\$00
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	57 900\$00
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	57 400\$00
Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (caixeiro auxiliar) .....	57 200\$00
Distribuidor .....	(a) 57 100\$00
Empacotador .....	57 000\$00
Expedidor (servente de expedição) .....	56 900\$00
Servente .....	56 700\$00
Aprendiz de caixeiro do 2.º ano .....	43 700\$00
Aprendiz de caixeiro do 1.º ano .....	42 900\$00

##### Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. <sup>a</sup> , oficial (EL) com mais de três anos .....	70 200\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> , oficial (EL) com menos de três anos .....	65 700\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> , pré-oficial (EL) do 2.º período .....	62 800\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período .....	55 800\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	55 800\$00

Prat. (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período .....	53 300\$00
Prat. (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período .....	44 300\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	43 700\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	42 900\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

##### Horário especial

##### Sector de fabrico

Encarregado de fabrico .....	90 600\$00
Amassador .....	84 700\$00
Forneiro .....	84 700\$00
Panificador .....	76 500\$00
Aspirante a panificador .....	68 500\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	50 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	49 100\$00

##### Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição .....	83 000\$00
Caixeiro encarregado .....	80 300\$00
Motorista-vendedor-distribuidor .....	(a) 75 600\$00
Caixeiro de 1.ª .....	65 900\$00
Caixeiro de 2.ª .....	65 050\$00
Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar) .....	64 700\$00
Distribuidor .....	(a) 64 600\$00
Empacotador .....	64 300\$00
Expendedor (servente de expedição) .....	64 200\$00
Servente .....	64 100\$00
Aprendiz de caixeiro do 2.º ano .....	50 000\$00
Aprendiz de caixeiro do 1.º ano .....	49 100\$00

##### Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1.ª, oficial (EL) mais de três anos .....	82 500\$00
Oficial de 2.ª, oficial (EL) menos de três anos .....	77 300\$00
Oficial de 3.ª, pré-oficial (EL) do 2.º período .....	73 700\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período; (CC) do 2.º período .....	65 600\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	55 300\$00
Praticante (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período .....	55 300\$00
Praticante (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período .....	51 200\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	50 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	49 100\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Coimbra, 25 de Fevereiro de 1997.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

##### Declaração

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

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

Lisboa, 28 de Abril de 1996. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

##### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Março de 1997. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco*.

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 10 de Março de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

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

Lisboa, 12 de Março de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 28 de Abril de 1997.

Depositado em 29 de Abril de 1997, a fl. 59 do livro n.º 8, com o n.º 120/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial.**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas constantes do anexo I, desde que representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

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

2 — A tabela salarial, anexo III, e o subsídio de refeição, cláusula 36.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1997.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Regulamentação em vigor**

As matérias que não foram objecto de alterações neste contrato mantêm-se em vigor, com as alterações constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1/78 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 9/79, 22/80, 28/81, 41/82, 41/83, 46/84, 46/85, 46/86, 46/87, 46/88, 45/89, 44/90, 17/92, 14/94, 14/95 e 14/96.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Secretário-geral .....	125 000\$00
B	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	117 100\$00
C	Chefe de secção ..... Programador de informática ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	108 500\$00
D	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico .....	101 000\$00
E	Primeiro-escriturário ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	98 250\$00
F	Segundo-escriturário ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador .....	85 000\$00
G	Estagiário (operador de computador) .... Terceiro-escriturário ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo ..... Recepcionista ..... Telefonista .....	76 800\$00
H	Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (escriturário do 3. <sup>o</sup> ano) ..... Contínuo (com 21 ou mais anos) .....	64 200\$00
I	Estagiário (escriturário de 2. <sup>o</sup> ano) ..... Estagiário ..... Dactilógrafo .....	57 800\$00
J	Estagiário (escriturário do 1. <sup>o</sup> ano) .....	53 400\$00
L	Contínuo (dos 18 anos aos 21 anos) .... Servente de limpeza .....	51 800\$00
M	Paquete (até 18 anos) .....	42 500\$00

Porto, 4 de Fevereiro de 1997.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:  
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 21 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 108/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malhas e Confecção e outras e o SITESC — 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, todas as empresas representadas pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e Confecção, APTV — Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas sindicalizados no SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — Independentemente da data da sua publicação, a tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigoram no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1997.

3 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes à outra de uma proposta de revisão.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 4000\$.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 430\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Disposição final**

As matérias que não foram objecto de alteração mantêm a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1995, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1996.

# ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Secretário-geral .....	113 900\$00
B	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	105 700\$00
C	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro .....	99 500\$00
D	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Secretário de direcção .....	91 500\$00
E	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico .....	88 500\$00
F	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador .....	79 000\$00
G	Terceiro-escriturário ..... Dactilógrafo ..... Recepcionista ..... Telefonista .....	70 700\$00
H	Contínuo ..... Estagiário (3.º ano) ..... Dactilógrafo tirocinante ..... Servente de limpeza .....	57 700\$00
I	Contínuo estagiário (17 anos) ..... Estagiário (2.º ano) .....	52 900\$00
J	Contínuo estagiário (15/16 anos) ..... Estagiário (1.º ano) .....	48 500\$00

Porto, 24 de Janeiro de 1997.

Pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas e Confecção:  
(Assinatura ilegível.)

Pela APTV — Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:  
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 28 de Abril de 1997.

Depositado em 29 de Abril de 1997, a fl. 59 do livro n.º 8, com o n.º 121/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a CIBAVE — Assoc. da Ind. de Cerâmica da Região de Aveiro e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pelas associações outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representado pelos sindicatos signatários.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legal, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se contudo em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial bem como o restante clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será distribuído por cinco dias e meio, de segunda-feira a sábado, e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

8 — O horário de trabalho em regime de turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais, segundo o esquema constante deste contrato ou de qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

Para este efeito, o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no 2.º turno (8 horas–16 horas), ou seja, de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1010\$ por cada três

anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 560\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Grupos	Tabela
1 .....	99 400\$00
2 .....	90 000\$00
3 .....	80 600\$00
4 .....	74 500\$00
5 .....	68 000\$00
6 .....	64 400\$00
7 .....	63 300\$00
8 .....	62 500\$00
9 .....	56 750\$00
10 .....	55 300\$00
11 .....	50 000\$00
12 .....	45 200\$00
13 .....	42 600\$00

Lisboa, 10 de Abril de 1997.

Pela CIBAVE — Associação dos Industriais de Cerâmica da Região de Aveiro:  
(Assinatura ilegível.)

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

José Luís Carapinha Rei.

Entrado em 18 de Abril de 1997.

Depositado em 28 de Abril de 1997, a fl. 58 do livro n.º 8, com o n.º 114/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APICC — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica de Construção e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica

de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pelas associações outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representado pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legal, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se contudo em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial, bem como o restante clausulado de expressão pecuniária, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será distribuído por cinco dias e meio, de segunda-feira a sábado, e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

8 — O horário de trabalho em regime de turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais, segundo o esquema constante deste contrato ou de qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

Para este efeito, o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no 2.º turno (8 horas — 16 horas), ou seja, de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1010\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 560\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

Grupos	Tabela
1 .....	99 400\$00
2 .....	90 000\$00
3 .....	80 600\$00
4 .....	74 500\$00
5 .....	68 000\$00
6 .....	64 100\$00
7 .....	63 150\$00
8 .....	62 500\$00
9 .....	56 750\$00
10 .....	55 300\$00
11 .....	50 000\$00
12 .....	45 200\$00
13 .....	42 600\$00

Lisboa, 10 de Abril de 1997.

Pela APICC — Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares e do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

*José Luís Carapinha Rei.*

Entrado em 22 de Abril de 1997.

Depositado em 28 de Abril de 1997, a fl. 58 do livro n.º 8, com o n.º 115/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as adegas cooperativas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — .....

3 — As tabelas salariais, bem como as alterações às cláusulas 15.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>-A, produzem efeito desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997 e serão revistas anualmente.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Turnos**

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 6000\$ mensais.

2 — .....

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Seguro — Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento e ou pagamento terão direito a um abono mensal para falhas de 4000\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

**Cláusula 26.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário de refeição no valor de 370\$ por cada dia efectivo de trabalho.

**ANEXO III**

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela A**

**Serviços administrativos e auxiliares**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	131 450\$00
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	125 150\$00
III	Chefe de secção ..... Técnico de contas ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	105 950\$00
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em língua estrangeira ... Inspector de vendas .....	98 100\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador mecanográfico ..... Promotor de vendas ..... Vendedor .....	94 600\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador ..... Cobrador ..... Demonstrador .....	89 150\$00
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	79 400\$00



Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Estagiário do 2.º ano .....	73 000\$00
IX	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Serventes de limpeza ..... Contínuo (menos de 21 anos) .....	63 350\$00
X	Paquete 16/17 anos .....	50 450\$00
XI	Paquete 14/15 anos .....	49 800\$00

**Tabela B**  
Trabalhadores de armazém

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
A	Analista principal ..... Engenheiro técnico agrário .....	113 100\$00
B	Caixeiro-encarregado ..... Controlador de qualidade ..... Encarregado geral de armazém .....	104 700\$00
C	Caixeiro-chefe de secção ..... Mestre de oficina ..... Encarregado de fogueiro .....	101 100\$00
D	Engenheiro técnico agrário estagiário ....	97 400\$00
E	Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista ..... Serralheiro ..... Adeguero .....	91 300\$00
F	Motorista de pesados .....	83 350\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém ... Ajudante de encarregado de tanoaria .... Ajudante de fogueiro ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	83 250\$00
H	Analista químico estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro ... Construtor de tonéis e balseiros ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Preparador químico ..... Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	76 850\$00
I	Preparador de vinhos espumosos ..... Pré-oficial electricista ..... Lubrificador .....	74 650\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
J	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Chegador do 1.º ano ..... Distribuidor ..... Profissional de armazém (a) ..... Servente de viaturas de carga ..... Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	73 100\$00
L	Caixeiro ajudante ..... Chegador do 2.º ano .....	65 000\$00
M	Chegador do 1.º ano ..... Engarrafadeira ..... Profissional de armazém (adaptação) ....	62 950\$00
N	Engarrafadeira (adaptação) ..... Mecânico praticante (tanoaria) .....	61 500\$00
O	Aprendiz de tanoeiro do 3.º ano (b) ..... Engarrafadeira (16/17 anos) ..... Praticante de caixeiro (16/17 anos) ..... Profissional de armazém (16/17 anos) ....	55 400\$00
P	Aprendiz de tanoaria do 2.º ano (b) .....	51 350\$00
Q	Aprendiz de tanoaria do 1.º ano (b) ..... Aprendiz de caixeiro (14/15 anos) .....	48 150\$00

(a) Os profissionais de armazém no exercício de funções de destilador vencem pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores destas categorias auferem mais 500\$ que os mínimos estabelecidos se tiverem mais de 18 anos.

Porto, 20 de Fevereiro de 1997.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 56 do livro n.º 8, com o n.º 105/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 375\$.

2 — .....

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6700\$ para alimentação e alojamento ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço ..... 285\$;
- b) Ceia ..... 390\$;
- c) Almoço/jantar ..... 1300\$;
- d) Dormida ..... 3700\$.

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço de valor não inferior a 780\$ por cada dia de trabalho.

4 — .....

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4000\$ mensais.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que corresponde esta função.

2 — .....

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 6210\$.

2 — .....

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

## ANEXO III

### Remunerações mínimas mensais

1 — Início de efeitos. — As remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais adiante repro-

duzidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — .....

Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	114 000\$00	149 600\$00
B .....	107 000\$00	139 400\$00
C .....	100 300\$00	131 800\$00
D .....	92 500\$00	122 900\$00
E .....	90 400\$00	119 200\$00
F .....	88 100\$00	115 100\$00
G .....	86 100\$00	112 800\$00
H .....	81 100\$00	107 500\$00
I .....	79 000\$00	104 400\$00
J .....	76 700\$00	101 300\$00
L .....	75 400\$00	99 700\$00
M .....	66 300\$00	86 100\$00
N .....	65 600\$00	81 200\$00
O .....	53 200\$00	65 900\$00
P .....	44 900\$00	53 200\$00

Porto, 16 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrada em 17 de Abril de 1997.

Depositada em 23 de Abril de 1997, a fl. 55 do livro n.º 8, com o n.º 97/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto;

ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos;  
 ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas;

e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — .....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

a) As tabelas salariais — anexo II — e as cláusulas de expressão pecuniária — 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> — produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e terão de ser revistas anualmente.

2 — .....

3 — .....

## CAPÍTULO II

### Livre exercício do direito sindical

.....

## CAPÍTULO III

### Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

.....

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo III.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 375\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

a) .....

b) .....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6700\$ para alimentação e alojamento ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — 285\$;

b) Almoço/jantar — 1300\$;

c) Ceia — 390\$;

d) Dormida — 3700\$.

3 — .....

a) .....

b) .....

- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 780\$ por cada dia de trabalho.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

.....

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

.....

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

.....

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal no valor de 4000\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

.....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Segurança social

.....

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definições

.....

## ANEXO II

### Condições de admissão — Quadros e acessos

.....

## ANEXO III

### Remunerações mínimas mensais

#### Tabela salarial

Remunerações mínimas mensais		
Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	114 000\$00	149 600\$00
B .....	107 000\$00	139 400\$00
C .....	100 300\$00	131 800\$00
D .....	92 500\$00	122 900\$00
E .....	90 400\$00	119 200\$00
F .....	88 100\$00	115 100\$00
G .....	86 100\$00	112 800\$00
H .....	81 100\$00	107 500\$00
I .....	79 000\$00	104 400\$00
J .....	76 700\$00	101 300\$00
L .....	75 400\$00	99 700\$00
M .....	66 300\$00	86 100\$00
N .....	65 600\$00	81 200\$00
O .....	53 200\$00	65 900\$00
P .....	44 900\$00	53 200\$00

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio.

Entrado em 18 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 55 do livro n.º 8, com o n.º 98/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de 370\$.

2 — .....

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6700\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 285\$;
- b) Ceia — 390\$;
- c) Almoço/jantar — 1300\$;
- d) Dormida — 3700\$.

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que se circunscrevam ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 780\$, por cada dia de trabalho.

4 — .....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4000\$. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 6210\$.

2 — .....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta do anexo III.

Grau	Tabela I (ANCEVE/ACIBEVE)	Tabela II (AEVP)
	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997	1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997
A .....	114 000\$00	149 600\$00
B .....	107 000\$00	139 400\$00
C .....	100 300\$00	131 800\$00
D .....	92 500\$00	122 900\$00
E .....	90 400\$00	119 200\$00
F .....	88 100\$00	115 100\$00
G .....	86 100\$00	112 800\$00
H .....	81 100\$00	107 500\$00
I .....	79 000\$00	104 400\$00
J .....	76 700\$00	101 300\$00
L .....	75 400\$00	99 700\$00
M .....	66 300\$00	86 100\$00
N .....	65 600\$00	81 200\$00
O .....	53 200\$00	65 900\$00
P .....	44 900\$00	53 200\$00

1 — .....

2 — .....

**Porto, 3 de Fevereiro de 1997.**

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEVE — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

SITESE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Abril de 1997, a fl. 56 do livro n.º 8, com o n.º 104/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO V**

**Retribuição**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 375\$.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6700\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 285\$;
- b) Ceia — 390\$;
- c) Almoço/jantar — 1300\$;
- d) Dormida — 3700\$.

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do conselho da sede ou delegação a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao conselho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 780\$, por cada dia de trabalho.

**CAPÍTULO XI**

**Direitos especiais**

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4000\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 6210\$.

**CAPÍTULO XII**

**Questões gerais e transitórias**

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

**ANEXO III**

**Remunerações mínimas mensais**

1 — Início de efeitos. — As remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas terão efeitos nos termos constantes da cláusula 44.<sup>a</sup>, supra.

**Tabelas salariais**

Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	114 000\$00	149 600\$00
B .....	107 000\$00	139 400\$00
C .....	100 300\$00	131 800\$00
D .....	92 500\$00	122 900\$00
E .....	90 400\$00	119 200\$00
F .....	88 100\$00	115 100\$00
G .....	86 100\$00	112 800\$00
H .....	81 100\$00	107 500\$00
I .....	79 000\$00	104 400\$00
J .....	76 700\$00	101 300\$00
L .....	75 400\$00	99 700\$00
M .....	66 300\$00	86 100\$00
N .....	65 600\$00	81 200\$00
O .....	53 200\$00	65 900\$00
P .....	44 900\$00	53 200\$00

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva do Conselho 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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *Vitor Pereira.*

### Declaração

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

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

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

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1996. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 16 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 56 do livro n.º 8, com o n.º 100/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 375\$ por cada dia de trabalho.

2 a 5 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4000\$. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta do anexo III.

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Tabela A (ANCEVE/ACIBEV) — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997	Tabela II (AEVP) — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997
I	Chefe de escritório ... Director de serviços Analista de sistemas	131 800\$00	170 900\$00
II	Chefe de departamento. Tesoureiro ..... Contabilista .....	124 500\$00	153 300\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	105 700\$00	136 300\$00
IV	Secretário da direcção Correspondente em línguas estrangeiras. Inspector de vendas	97 500\$00	129 500\$00

Grupos	Categorias	Tabela A (ANCEVE/ACIBEV) — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997	Tabela II (AEVP) — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997
V	Primeiro-escriturário Caixa ..... Prospector de vendas (sem comissão). Promotor de vendas (sem comissão). Vendedor (sem comissão).	92 400\$00	120 900\$00
VI	Segundo-escriturário Cobrador ..... Demonstrador .....	88 200\$00	113 000\$00
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> ....	78 100\$00	104 200\$00
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .... Contínuo ..... Porteiro .....	72 300\$00	97 200\$00
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano	65 700\$00	88 900\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano. Serveite de limpeza Contínuo (menos 21 anos).	61 000\$00	82 100\$00
XI	Prospector de vendas (com comissão). Promotor de vendas (com comissão). Vendedor (com comissão).	58 700\$00	60 500\$00
XII	Paquete (até 17 anos)	45 500\$00	56 500\$00

*Nota.* — A tabela A aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos; a tabela B aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

#### Porto, 5 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)



## Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado,  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 56 do livro n.º 8 com o n.º 103/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 375\$.

2 — .....

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4000\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que corresponde esta função.

2 — .....

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Produção de efeitos

1 — As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzem efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

Grau	Tabela I	Tabela II
I .....	131 800\$00	170 900\$00
II .....	124 500\$00	153 300\$00
III .....	105 700\$00	136 300\$00
IV .....	97 500\$00	129 500\$00
V .....	92 400\$00	120 900\$00
VI .....	88 200\$00	113 000\$00
VII .....	78 100\$00	104 200\$00
VIII .....	72 300\$00	97 200\$00
IX .....	65 700\$00	88 900\$00
X .....	61 000\$00	82 100\$00
XI .....	58 700\$00	60 500\$00
XII .....	45 500\$00	56 500\$00

Porto, 16 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industrias de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 56 do livro n.º 8, com o n.º 101/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto;

ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos;

ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas;

e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiadas no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — .....

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e revisão**

- 1 — .....  
a) As tabelas salariais — anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária — 25.<sup>a</sup> a 27.<sup>a</sup>/A produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 e terão de ser revistas anualmente.  
.....  
2 — .....  
3 — .....

**CAPÍTULO II**

**Livre exercício do direito sindical**

.....

**CAPÍTULO III**

**Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

- 1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo II.  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Comissões**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Zonas de trabalho para vendedores**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Comissionistas**

.....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Seguro e fundo para falhas**

- 1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4000\$.  
Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**13.º mês**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>/A

**Subsídio de refeição**

- 1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 375\$ por cada dia de trabalho.  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

## CAPÍTULO XIII

### Questões gerais e transitórias

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definições

## ANEXO II

### Remunerações mínimas mensais

#### Tabela salarial

Grau	Remunerações mínimas mensais	
	Tabela A (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela B (AEVP)
I .....	131 800\$00	170 900\$00
II .....	124 500\$00	153 300\$00
III .....	105 700\$00	136 300\$00
IV .....	97 500\$00	129 500\$00
V .....	92 400\$00	120 900\$00
VI .....	88 200\$00	113 000\$00
VII .....	78 100\$00	104 200\$00
VIII .....	72 300\$00	97 200\$00
IX .....	65 700\$00	88 900\$00
X .....	61 000\$00	82 100\$00
XI .....	58 700\$00	60 500\$00
XII .....	45 500\$00	56 500\$00

*Nota.* — A tabela A aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e de Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

A tabela B aplica-se às entidades representadas pela AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio.

Entrado em 18 de Abril 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 56 do livro n.º 8, com o n.º 102/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO V

### Retribuição

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 375\$ por cada dia de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4000\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Produção de efeitos

1 — As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzirão efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997.

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas

Grupo	Tabela I	Tabela II
I .....	131 800\$00	170 900\$00
II .....	124 500\$00	153 300\$00
III .....	105 700\$00	136 300\$00
IV .....	97 500\$00	129 500\$00
V .....	92 400\$00	120 900\$00
VI .....	88 200\$00	113 000\$00
VII .....	78 100\$00	104 200\$00
VIII .....	72 300\$00	97 200\$00
IX .....	65 700\$00	88 900\$00
X .....	61 000\$00	82 100\$00
XI .....	58 700\$00	60 500\$00
XII .....	45 500\$00	56 500\$00

*Nota.* — A tabela I aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos; a tabela II às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPGES — 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.)

#### Declaração

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

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

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

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

#### Declaração

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

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

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

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1996. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997. — a fl. 55 do livro n.º 8, com o n.º 99/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

.....

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência do contrato

.....

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e duas horas até 1 de Dezembro de 1997, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, e manhã de sábado. A partir desta data será de quarenta horas, sem prejuízo de horário de menor duração e do disposto no número seguinte.

2 — .....

3 — O período de trabalho é interrompido por um intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de três, quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — .....

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Retribuições mínimas mensais

.....

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 2950\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Deslocações

.....

2 — .....

- a) Pequeno-almoço — 350\$;
- b) Almoço ou jantar — 1300\$;
- c) Ceia — 580\$;
- d) .....

3 — .....

4 — .....

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2 a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 6000\$.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Reclassificação

Os trabalhadores detentores da categoria designada por subchefe de secção são reclassificados na categoria de assistente administrativo sem perda de antiguidade para efeitos da atribuição de diuturnidades.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório

.....

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas administrativas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Pode orientar e coordenar tecnicamente a actividade de profissionais menos qualificados.

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

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	.....	101 300\$00
2	.....	94 200\$00
3	.....	87 700\$00
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Encarregado geral ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Secretário(a) de direcção .....	83 100\$00
5	.....	78 100\$00
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista (com mais de seis anos) ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista (com mais de seis anos) ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado (com mais de seis anos). ..... Motorista de pesados .....	73 200\$00
7	.....	71 000\$00
8	.....	70 600\$00
9	.....	66 800\$00
10	Amanhador/amanhadora ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Embalador ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente .....	62 500\$00
11	.....	57 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
12	.....	46 600\$00
13	.....	44 300\$00

- a) .....  
b) .....  
c) Extinção da categoria de subchefe de secção.

### ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 4450\$.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 2950\$ mensais de abonos para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas, ou que habitualmente ali se desloquem, têm direito a um subsídio mensal no valor de 4450\$.

4 — .....

Lisboa, Abril de 1997.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito 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, 17 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Abril de 1997.

Depositado em 28 de Abril de 1997, a fl. 58 do livro n.º 8, com o n.º 117/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial de:

Retailista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio, representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojoeiros existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro), bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino. Protecção da maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem

- tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) As mulheres grávidas têm direito a uma licença de maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este;
- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de situação de risco clínico que imponha internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias, e máxima de 30 dias, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l) As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa, constatado com o sindicato respectivo;
- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores, pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exijam, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas suplementares sempre que aquelas o solicitem.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Fevereiro de 1997.

#### ANEXO III-A

##### Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 103 300\$.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 103 300\$ e até 407 600\$.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 407 600\$.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa que por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores desta determinação a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	0	1	2
I-a .....	(a)	(a)	(a)
I-b .....	(a)	(a)	(a)
I-c .....	(a)	(a)	(a)
II .....	(a)	(a)	(a)
III .....	(a)	(a)	(a)
IV .....	(a)	(a)	57 800\$00
V .....	(a)	59 600\$00	66 400\$00
VI .....	57 000\$00	66 000\$00	73 900\$00
VII .....	62 000\$00	72 600\$00	77 800\$00
VIII .....	68 100\$00	76 900\$00	86 000\$00
IX .....	73 100\$00	82 600\$00	91 000\$00
X .....	79 900\$00	88 700\$00	97 000\$00
XI .....	86 200\$00	93 100\$00	101 000\$00
XII .....	95 500\$00	103 700\$00	109 000\$00

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

## ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Categorias	Remunerações
I .....	Técnico estagiário .....	76 700\$00
II .....	Técnico auxiliar .....	86 000\$00
III .....	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) .....	101 700\$00
IV .....	Técnico de 2.ª linha (2.º ano) .....	122 000\$00
V .....	Técnico de suporte .....	136 400\$00
VI .....	Técnico de sistemas .....	152 200\$00
VII .....	Subchefe de secção .....	177 700\$00
VIII .....	Chefe de secção .....	186 500\$00

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a .....	119 400\$00	126 700\$00	—
I-b .....	130 700\$00	140 100\$00	I-a
I-c .....	144 500\$00	155 700\$00	I-b
II .....	164 200\$00	181 400\$00	II
III .....	199 200\$00	215 400\$00	III
IV .....	244 700\$00	261 300\$00	IV
V .....	292 700\$00	308 500\$00	V

## Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 339 700\$.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 339 700\$.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferem comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

*Nota final.* — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 20 de Março de 1997.

Pela União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, em representação das seguintes associações integradas:

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Equipamentos Científicos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);  
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STV — Sindicatos dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIO — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação de:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados;

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 111/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1996, é revisto da seguinte forma:

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

.....

2 — A tabela salarial e demais alterações constantes desta revisão produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.



#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) 16 anos de idade;
- b) Frequência da escolaridade obrigatória.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — .....

2 — As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

- a) Os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos e praticantes decorridos dois anos de aprendizagem ou perfaçam 18 anos de idade.
- b) Os praticantes, decorridos dois anos, serão obrigatoriamente promovidos a terceiro-oficial.
- c) O terceiro-oficial, decorridos dois anos, será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial.
- d) O segundo-oficial, decorridos três anos, será obrigatoriamente promovido a primeiro-oficial.

##### Eliminação de categorias profissionais

Foram eliminadas as seguintes categorias profissionais:

- Caixa (menos de 18 anos);
- Servente;
- Praticante de salsicheiro do 3.º ano.

##### Criação de novas categorias profissionais

Foi criada a categoria profissional de terceiro-oficial.

##### Tabela salarial

Categorias profissionais	Vencimentos
Encarregado geral .....	110 700\$00
Primeiro-oficial .....	89 500\$00
Salsicheiro .....	75 000\$00
Segundo-oficial .....	69 800\$00
Caixa .....	67 000\$00
Terceiro-oficial .....	
Praticante do 2.º ano .....	60 500\$00
Praticante de salsicheiro do 2.º ano .....	
Praticante do 1.º ano .....	56 700\$00
Praticante de salsicheiro do 1.º ano .....	
Aprendiz do 2.º ano (17 anos) .....	47 500\$00
Aprendiz do 1.º ano (16 anos) .....	44 000\$00

Santarém, 29 de Março de 1997.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

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

José António Marques.

Entrado em 18 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 112/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Revisão da tabela salarial e clausulado geral do CCT/tráfego fluvial, celebrado entre a Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens e Transitários e o SITE-MAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1996.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — A tabela salarial e as cláusulas da expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de 585\$ por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e por esse motivo os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 267\$50;
- b) Almoço — 892\$50;
- c) Jantar — 892\$50;
- d) Ceia — 267\$50.

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos infla-

máveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 19 030\$. No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas de refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — (Sem alteração.)

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao serviço, no valor global de 2 570 000\$, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

##### Tabela salarial

Mestre-encarregado do tráfego local . . . .	113 300\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas superiores a 400 H. P.) . .	88 050\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas de 201 a 400 H. P.) . . . . .	86 100\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas até 200 H. P.) . . . . .	84 450\$00
Mestre do tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	84 450\$00
Marinheiro do tráfego local (embarcações motorizadas) . . . . .	82 100\$00
Marinheiro do tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	81 500\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	63 300\$00
Operador de gruas flutuantes do TL (com mais de 2 anos de exerc.) . . . . .	125 850\$00
Operador de gruas flutuantes do TL (com menos de 2 anos de exerc.) . . . . .	109 200\$00
Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias . . . . .	84 450\$00
Praticante de operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias . . . . .	70 150\$00
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	88 050\$00
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	86 100\$00
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe . . . . .	84 450\$00
Ajudante de maquinista . . . . .	82 100\$00
Marinheiro motorista . . . . .	83 000\$00

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

Lisboa, 21 de Janeiro de 1997.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:  
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 110/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II representados pelas organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — . . . . .

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e sete horas e trinta minutos para os trabalhadores administrativos e de quarenta horas para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 a 5 — . . . . .

### CAPÍTULO V

#### Retribuições de trabalho

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

1 — A todos os trabalhadores será garantido a título de subsídio de almoço a percentagem de 1,108 % do montante estabelecido no nível v da tabela B de remunerações mínimas constantes do anexo IV, «I — Trabalhadores administrativos».

## CAPÍTULO VIII

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — .....

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 3120\$. Este valor será, porém, de 760\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador terá direito a 340\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de 1590\$ na sequência de pernoita determinada pelo clube;

A dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — .....

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- Ao valor de 3750\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

## ANEXO III

### Enquadramento profissional

#### 1.º Trabalhadores administrativos

Nível I — Director-geral.

Nível I-A — Analista de informática, contabilista/técnico de contas, director de serviços e secretário permanente.

Nível I-B — Chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de serviços, inspector administrativo e programador de informática.

Nível II — Chefe de secção, guarda-livros, secretário desportivo, secretário técnico e técnico de marketing e publicidade.

Nível III — Analista de funções, correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escriturário principal, planeador de informática de 1.<sup>a</sup>, secretário de direcção, subchefe de secção, tradutor e chefe de sector.

Nível IV — Arquivista de informática, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador de computador de 1.<sup>a</sup>, operador de máquinas auxiliares de 1.<sup>a</sup>, planeador de informática de 2.<sup>a</sup>, primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro e vendedor de publicidade.

Nível V — Cobrador de 1.<sup>a</sup>, controlador de informática de 1.<sup>a</sup>, estagiário (planeador de informática), esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de computador de 2.<sup>a</sup>, operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>, operador de registo de dados de 1.<sup>a</sup>, operador de telex em língua estrangeira, recepcionista, segundo-escriturário e segundo-caixeiro.

Nível VI — Cobrador de 2.<sup>a</sup>, chefe de trabalhos auxiliares, controlador de informática de 2.<sup>a</sup>, estagiário (operador de computador), estagiário (operador de máquinas auxiliares), operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>, operador de telex em língua portuguesa, telefonista de 1.<sup>a</sup>, terceiro-escriturário e terceiro-caixeiro.

Nível VII — Contínuo de 1.<sup>a</sup>, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano (esc.), estagiário (cont.), estagiário (cont. informática), estagiário (recepcionista), estagiário (operador de registo de dados), guarda de 1.<sup>a</sup>, porteiro de 1.<sup>a</sup> e telefonista de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII — Auxiliar de serviços externos, contínuo de 2.<sup>a</sup>, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano (esc.), guarda de 2.<sup>a</sup> e porteiro de 2.<sup>a</sup>

Nível IX — Trabalhador de limpeza.

Nível X — Pacote de 17 anos.

Nível XI — Pacote de 16 anos.

#### 2.º Trabalhadores de apoio à produção

Nível I — Chefe de serviços de instalações e obras.  
Nível II — Chefe de equipa/supervisor e técnico de instalações eléctricas.

Nível III — Coordenador de 1.<sup>a</sup>, fogueiro, motorista, electricista de 1.<sup>a</sup>, fiel de armazém e encarregado de refeitório.

Nível IV — Coordenador de 2.<sup>a</sup>, electricista de 2.<sup>a</sup> e encadernador.

Nível V — Trolha de 1.<sup>a</sup>, sapateiro, carpinteiro de 1.<sup>a</sup>, pedreiro, serralheiro de 1.<sup>a</sup>, picheleiro de 1.<sup>a</sup>, pintor de 1.<sup>a</sup>, jardineiro, serralheiro da construção civil, costureiro esp., cozinheiro e empregado de armazém.

Nível VI — Ajudante de fogueiro, ajudante de cozinheiro e mecânico de artigos desportivos.

Nível VII — Costureiro, operador de máquinas de lavandaria, roupeiro, trolha de 2.<sup>a</sup>, ajudante de electricista e pedreiro de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII — Ajudante de jardineiro e ajudante de sapateiro.

Nível IX — Auxiliar de manutenção e servente de cozinha.

Nível X — Aprendiz.

## ANEXO IV

### Tabela de remunerações mínimas mensais

#### I — Trabalhadores administrativos e outros

Grupos	Tabelas	
	A	B
I .....	174 900\$00	156 100\$00
I-A .....	150 600\$00	144 400\$00
I-B .....	130 000\$00	125 900\$00
II .....	112 800\$00	107 000\$00
III .....	107 600\$00	102 500\$00
IV .....	89 500\$00	88 000\$00
V .....	80 000\$00	78 500\$00
VI .....	72 500\$00	71 100\$00
VII .....	68 300\$00	67 700\$00
VIII .....	65 500\$00	64 800\$00
IX .....	63 300\$00	62 800\$00
X .....	47 300\$00	46 800\$00
XI .....	46 800\$00	45 900\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.  
Tabela B — restantes clubes.

#### II — Trabalhadores de apoio e produção

Grupos	Tabelas	
	A	B
I .....	144 400\$00	130 000\$00
II .....	108 600\$00	101 700\$00
III .....	90 800\$00	87 300\$00
IV .....	80 000\$00	77 800\$00
V .....	71 300\$00	69 900\$00
VI .....	67 000\$00	65 500\$00
VII .....	63 900\$00	62 800\$00
VIII .....	61 800\$00	61 300\$00
IX .....	60 700\$00	59 700\$00
X .....	45 200\$00	45 200\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos/ano.  
Tabela B — restantes clubes.

Porto, 7 de Abril de 1997.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

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

#### Declaração

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

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

Lisboa, 10 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### 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

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

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

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 9 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 15 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 106/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal (bingo) — Alteração salarial e outra.

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

No CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Feve-

reiro de 1995, e 10, de 15 de Março de 1996, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 2, em que a data «1 de Janeiro de 1996» passa para «1 de Janeiro de 1997».*)

#### Cláusula 69.ª

##### Subsídio de refeição

1 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor que passa para 870\$.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — (*Idem.*)

#### ANEXO I

##### Tabela salarial mínima

(de 1 de Janeiro de 1997 a 31 de Dezembro de 1997)

Níveis	Categorias	Receita bruta mensal	
		Inferior a 15 000 000\$/mês	Superior a 15 000 000\$/mês
VI	Chefe de sala . . . . .	108 000\$00	145 700\$00
V	Ajunto de chefe de sala	91 800\$00	104 700\$00
IV	Chefe de mesa/bar . . . . .	80 900\$00	86 300\$00
III	Caixa fixo . . . . .	70 200\$00	80 900\$00
II	Caixa auxiliar volante . . . . Controlador de entradas Empregado de bar . . . . Empregado de mesa . . . . Porteiro/contínuo . . . . .	59 400\$00	64 800\$00
I	Caixa auxiliar volante do 1.º ano . . . . . Controlador de entradas do 1.º ano . . . . . Empregado de copa . . . . Porteiro/contínuo do 1.º ano . . . . .	56 700\$00	59 400\$00

#### Artigo 2.º

##### IRCT em vigor

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

Porto, 27 de Março de 1997.

Pela Liga dos Clubes de Futebol Profissional:

(*Assinatura ilegível*.)

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

(*Assinatura ilegível*.)

#### Declaração

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

Sindicatos dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicatos dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicatos dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicatos dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicatos dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Lisboa, 17 de Março de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 107/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CENTRALCER — Central de Cervejas, S. A. e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a CENTRALCER — Central de Cervejas, S. A., e, por outro, todas as associações sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados que estejam ao serviço da empresa em qualquer dos seus estabelecimentos fabris, de escritórios ou de distribuição da actividade de cerveja e refrigerantes no território nacional.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A actividade sindical no interior da empresa rege-se-á pelo disposto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, na sua redacção actualmente em vigor, com as alterações constantes das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical no interior da empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou de cessação de funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa é determinada pela fórmula  $6 + [(n-500)/200]$ ,

representando  $n$  o número de trabalhadores permanentes.

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

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

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da fórmula  $n \times d/t$ , em que  $n$  é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato,  $d$  é o resultado obtido nos termos dos n.ºs 1 e 2 e  $t$  é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

10 — Para todos os efeitos as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o procedimento referido no n.º 1 da cláusula 5.ª

## Cláusula 8.ª

### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais que um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 9.ª

### Instalações

A empresa colocará à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## Cláusula 10.ª

### Quotização

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei.

## CAPÍTULO III

### Admissão e preenchimento de vagas

## Cláusula 11.ª

### Condições gerais de admissão

1 — São condições de admissão:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelas normas internas da empresa;
- c) Possuir carteira profissional quando legalmente exigida;

- d) Possuir capacidade psico-física comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

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

3 — A empresa prestará aos trabalhadores admitidos as informações jurídico-laborais respeitantes ao seu estatuto de trabalho, nomeadamente os seus regulamentos internos, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental é, em princípio, de 60 dias, podendo qualquer das partes, neste período, fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão de trabalhadores para funções de nível de qualificação superior ao 5 ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

- a) 90 dias, para funções com o nível 6 ou 7;
- b) 120 dias, para funções com o nível superior ao 7 e inferior ao 12;
- c) 180 dias, para funções com o nível igual ou superior ao 12;
- d) 240 dias, para funções de direcção e quadros superiores.

4 — Relativamente aos períodos de experiência fixados no número anterior, a eventual rescisão do contrato que tenha lugar depois dos primeiros 60 dias deverá ser fundamentada em documento escrito entregue ao trabalhador se for imputável a inaptidão ou a impossibilidade de se ajustar às funções para que foi admitido.

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

6 — São nulas e de nenhum efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos na presente cláusula.

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

8 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outra entidade patronal, admitindo-o ao seu serviço.

9 — Durante o período experimental, a remuneração poderá ser fixada em conformidade com o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Nível de remuneração

1 — Os trabalhadores são integrados no 1.º escalão do nível em que se insere a função para que são contratados.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores contratados a termo que durante os primeiros três meses de vigência do mesmo contrato serão remunerados pelo 1.º escalão do nível 1 ou do nível imediatamente inferior ao da função para que foram contratados.

3 — Para efeitos de inserção em escalão diferente, a empresa poderá considerar a experiência e as habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo *curriculum* e ou por provas efectuadas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á o regime legal fixado para o efeito.

2 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente nos seus quadros os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Readmissão

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as obrigações legais e convencionais que impendem sobre a entidade patronal no âmbito e no desenvolvimento das respectivas relações de trabalho, nomeadamente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Para além das obrigações a que se refere o número anterior, a empresa observará as garantias conferidas pela lei aos trabalhadores, sendo-lhe nomeadamente vedado opôr-se, por



qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou diminuir a respectiva remuneração, nível ou categoria, excepto nos casos permitidos por lei.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir as obrigações legais, contratuais e regulamentares que resultem da sua relação de trabalho com a empresa, nomeadamente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem permitir que o responsável da instalação tome, no mais curto espaço de tempo possível, as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais;
- c) Guardar segredo profissional, nomeadamente quanto a informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico, segredos comerciais ou dados informáticos relativos à actividade da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

8 — A empresa atenderá, logo que possível, às pretensões de transferência do trabalhador para departa-

mento da empresa situado em localidade que permita a coabituação com o seu agregado familiar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto nos números seguintes.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — A empresa observará, para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede do distrito onde se situa o respectivo estabelecimento.

2 — A empresa pode acordar na substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal da sede do distrito onde está localizada por qualquer outro dia.

3 — Os feriados legalmente reconhecidos como tais são 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.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Pontes

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativa a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, durante dois dias;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações da empresa, respectivamente;
- h) Exercício das funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1 — A empresa concederá aos trabalhadores do quadro permanente, em cada ano civil, dispensas, sem perda de retribuição, até um limite máximo de vinte e nove horas.

2 — O trabalhador, para usufruir da regalia prevista no número anterior, não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia, e esta lhe conceda.

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

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

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

6 — As dispensas não deverão ser utilizadas em dias consecutivos.

7 — No dia 24 de Dezembro de cada ano, a empresa facultará a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, dispensa correspondente àquele dia de trabalho, dispensa esta que independe do regime previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 26.<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 nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;
- c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime de dedução dos tempos de ausência

Para efeitos de dedução dos tempos de ausência na retribuição, sempre que os mesmos impliquem perda desta, sejam ou não justificados, as horas em falta serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

4 — Constituirão justa causa de despedimento as faltas não justificadas que determinam directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser comunicada à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, 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, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirar 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 período.

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2 — Porém, para os trabalhadores permanentes que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua, o período de férias será de 30 dias consecutivos, com exclusão dos feriados intercorrentes, ficando garantida em qualquer caso a fruição de 22 dias úteis de férias.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável no ano da admissão, ano em que o trabalhador,

no caso de ter sido admitido no decurso do 1.º semestre, terá direito, após o período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

4 — Para efeitos de contagem do período de férias a que se refere o n.º 1, só não são considerados dias úteis os feriados e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 — Salvo na situação prevista no n.º 3, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

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

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

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

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

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

12 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago juntamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos, por adiamento do gozo das férias já vencidas:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas dos Açores e ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

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

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Alteração da marcação e interrupção do período de férias**

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não possa ser imputado.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, adiar ou interromper as férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias, pelos motivos previstos no número anterior, confere ao trabalhador o direito de marcar em dias consecutivos o período de férias em falta.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que no período de férias ocorra doença cuja duração coincida, no todo ou em parte, com esse período, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente, desde que a doença seja devidamente comprovada pelos serviços da Administração Regional de Saúde, ou, excepcionalmente, na falta destes, por meio clínico idóneo.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa, dentro de quarenta e oito horas, o dia de início da doença, bem como, posteriormente, o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados sem sujeição ao limite fixado por lei entre Maio e Outubro.

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

4 — Exceptuando as situações de impedimento prolongado, relativamente às quais é aplicável o regime previsto na cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador pode ainda gozar férias no 1.º trimestre do ano civil imediato se, estando as férias marcadas para o mês de Dezembro, não for possível o seu gozo integral até ao fim desse mês por motivo de doença.

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato**

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

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

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano subsequente.

## CAPÍTULO VI

### **Cessação do contrato de trabalho**

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato de trabalho**

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Disciplina**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, constituindo infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Início do procedimento disciplinar**

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

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

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

2 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Processo disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

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

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- Se recusar, nos casos em que a lei o permita, a prestar trabalho suplementar;
- Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO VII

### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres das partes sobre o regime da maternidade e paternidade

1 — Em matéria de aplicação dos regimes legal e convencional referentes à protecção da maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

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;

b) Licença por maternidade de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) Um período de licença a seguir ao parto do nado-morto, ou aborto, cuja duração mínima será de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;

d) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, esta é reduzida até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;

e) Durante as licenças referidas nas alíneas anteriores, a trabalhadora mantém o direito à retribuição como se estivesse ao serviço.

Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá obrigatoriamente para a empresa, à qual será directamente enviado pelo respectivo centro regional de segurança social;

f) A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;

g) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido,

a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- h) A morte da mãe trabalhadora no decurso da licença de parto ou a morte da mãe não trabalhadoras nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias;
- i) A trabalhadora tem a faculdade de gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa;
- j) A trabalhadora tem direito a interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, durante os 12 meses a seguir ao parto.

Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e ou antes do termo do período normal de trabalho diário;

- l) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, sem diminuição de retribuição, enquanto durar a amamentação e até o filho perfazer um ano;
- m) As mulheres grávidas têm direito a dispensa de trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que avisem a empresa com a antecedência possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo, com a indicação do tempo despendido na consulta;
- n) Em caso de adopção de menores de 3 anos, o adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção;
- o) O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável, com o limite de dois anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido ser interrompido.

2 — A trabalhadora, em caso algum, poderá usufruir concomitantemente dos direitos previstos nas alíneas j) e l) da presente cláusula.

3 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a tempo parcial e ou horário flexível, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição.

4 — O pai pode, nos termos da lei, faltar até dois dias úteis por ocasião do nascimento do filho.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho de menores e regime do trabalhador-estudante

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Sem prejuízo da prevalência de tratamento mais favorável que venha sendo praticado no âmbito da empresa, esta e os trabalhadores observarão o disposto na lei em matéria de direitos e obrigações respeitantes ao trabalho de menores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para os efeitos de aplicação do respectivo regime, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Não estão abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e nas cláusulas 53.<sup>a</sup> a 61.<sup>a</sup>, inclusive, os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequência de aulas

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

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

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

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista nos números anteriores poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de 36 a 39 horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até seis horas.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante em regime de turnos

1 — Ao trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos são assegurados os direitos conferidos

na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Suspensão e cessação das facilidades para frequência de aulas**

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 53.<sup>a</sup> podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 53.<sup>a</sup>, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos aos exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Férias e licenças do trabalhador-estudante**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares,

salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Efeitos profissionais da valorização escolar**

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Requisitos para a fruição de regalias**

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das respectivas regalias, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência tiver beneficiado dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante tenha estado matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Excesso de candidatos à frequência de cursos**

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 53.<sup>a</sup> se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.



#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas escolares

1 — A empresa participará em 50 % das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis).

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

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

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

A falta de aproveitamento reincidente motivará a extinção definitiva destes benefícios.

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito

A segurança, higiene e saúde no trabalho compreende três áreas distintas:

- Segurança no trabalho, que corresponde à prevenção técnica dos acidentes de trabalho e melhoria das condições técnicas de trabalho;
- Higiene do trabalho, que corresponde à promoção das condições gerais de salubridade nos locais de trabalho;
- Saúde no trabalho, que corresponde ao estudo das patologias e a acções de profilaxia respeitantes aos trabalhadores, em função dos seus postos de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de prevenção e segurança

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

- Propor, sempre que as condições de segurança o exijam, a interrupção do funcionamento de máquinas ou de actividade em determinadas instalações;
- Colaborar na definição e fazer o acompanhamento de programas de higiene e segurança a praticar na empresa ou em determinado estabelecimento;
- Velar pelo cumprimento da legislação aplicável em geral e, em particular, do Regulamento da Indústria de Refrigerantes, Regulamento de Higiene e Segurança dos Estabelecimentos Industriais e Regulamentação do Trabalho Feminino;
- Efectuar inspecções periódicas às instalações e material de protecção;
- Apreciar o nível de prevenção e segurança da empresa, bem como os relatórios anuais e as normas de segurança internas;
- Colaborar com todos os serviços da empresa aos quais estejam atribuídas funções relativas à higiene e segurança do trabalho;
- Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à empresa recomendações destinadas a evitá-los.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

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

## CAPÍTULO XI

### Classificação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional dos trabalhadores

1 — As partes outorgantes da presente convenção colectiva de trabalho acordam manter até à primeira

revisão do AE a classificação e o enquadramento dos trabalhadores na grelha salarial de acordo com a qualificação de funções dos respectivos postos de trabalho que se encontre estabelecida à data da sua entrada em vigor.

2 — Os subscritores do presente AE comprometem-se, por outro lado, a negociar na primeira revisão desta convenção colectiva de trabalho a implementação na empresa do regime de classificação e de enquadramento dos trabalhadores por profissões e por categorias profissionais, em substituição do regime de qualificação de funções que se encontrava previsto no ACT do sector cervejeiro.

3 — Eventuais situações que, durante o período a que se refere o n.º 1, careçam de classificação e de enquadramento dos respectivos trabalhadores, por virtude de admissão de pessoal ou de alterações ocorridas nesse período, serão — para esse efeito — submetidas à apreciação e deliberação conjunta das comissões negociadoras sindical e empresarial que subscrevem a presente convenção colectiva de trabalho.

## **CAPÍTULO XII**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

2 — Poderá a empresa, relativamente aos horários em vigor, praticar um sistema de horários desfasados em que a hora de início do período diário de trabalho tenha uma antecipação de uma ou de duas horas e a hora do seu termo um atraso até duas horas, dependendo do interesse do trabalhador qualquer antecipação superior a uma hora.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Intervalos de descanso**

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

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

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

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

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

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem

uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

5 — Com excepção do previsto na parte final do número anterior, os intervalos a que se refere a presente cláusula não contam como tempo de serviço, salvo o regime mais favorável praticado no 3.º turno.

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

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Escala de turnos**

1 — Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e bem assim o prestado para compensar «pontes», de harmonia com o disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite.

5 — Sempre que o trabalho coincida com a hora da refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 88.<sup>a</sup>, nos termos e condições regulamentados internamente.

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

- a) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- b) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado equivalente a um quarto da duração desse trabalho.

7 — O descanso compensatório estabelecido na alínea b) do número anterior será imputado, quanto aos trabalhadores permanentes, ao crédito anual de dispensas previsto no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>

8 — Quando o trabalhador não esgotar o acréscimo do crédito resultante do número anterior, a empresa pagará o montante equivalente à remuneração correspondente ao período não utilizado, o qual será liquidado no decurso do 1.º trimestre do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro do ano anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, centros fabris, comerciais ou entrepostos a que os trabalhadores estejam adstritos.

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores deslocados

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

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

- a) Em deslocações ocasionais — 0,25 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações sistemáticas — 0,24 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 — Sempre que a empresa não efectue o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 3080 contos de um carro até 1500 cm<sup>3</sup>) e de responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Alimentação e alojamento

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1190\$.

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

Pequeno-almoço — 265\$;  
Almoço ou jantar — 1465\$;  
Dormida — 3800\$;  
Diária completa — 6980\$.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respectivo centro regional de segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam ao centro regional de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

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

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço, por motivo de doença, deverá avisar a empresa nas vinte e quatro horas subsequentes, sem o que a falta será considerada injustificada.

### CAPÍTULO XIII

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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

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

3 — Para efeitos do presente AE, o valor do salário hora será calculado segundo a fórmula prevista na cláusula 27.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia útil, inclusive, do mês a que diga respeito.

2 — A retribuição variável será paga até ao último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

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

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

5 — A empresa continuará a facultar aos trabalhadores o desconto dos seus cheques, até ao montante da sua retribuição, por forma a poderem fazer face às suas necessidades imediatas, salvo os abrangidos pelo disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com o acréscimo de 50 % na primeira hora e de 75 % nas restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 120 % sobre a remuneração normal.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos (folga fixa e folga variável) terão direito a um subsídio mensal de 25 % sobre a remuneração normal, o qual integra, em si, a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalho prestado aos domingos nos regimes de

laboração contínua e dentro do período normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 6500\$.

4 — As remunerações referidas nos números anteriores, quando auferidas com carácter de regularidade, terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no 13.º mês.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 2, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho e a rotação dos trabalhadores dentro do respectivo mês, com uma frequência igual à do número de turnos em que se integram, salvo quando o pressuposto se não verificar por motivo do gozo de férias.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

São atribuídos os seguintes abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de:

Chefe de caixa — 5300\$;  
Caixa e ajudante de caixa — 3550\$;  
Auxiliar de serviços externos — 2300\$;  
Distribuidor — 1780\$.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Em caso de substituição temporária e desde que se verifique o desempenho da nova função manter-se-ão o escalão e a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição temporária,

de forma que esta, adicionada à remuneração base acrescida das diuturnidades, seja igual à remuneração imediatamente superior fixada na grelha salarial para o novo posto de trabalho.

2 — Às atribuições temporárias de funções aplica-se o disposto no número anterior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência no mesmo nível, contados a partir da data da inserção no escalão A2 até ao limite de cinco diuturnidades, de montante correspondente a 2,5% do vencimento base fixado para o escalão A2 do nível 8 da grelha salarial, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior.

2 — Para efeitos de processamento, considera-se que a atribuição das diuturnidades se reporta ao dia 1 do mês a que digam respeito.

3 — O quantitativo referido no n.º 1 será reduzido proporcionalmente em relação aos trabalhadores em regime de tempo parcial de trabalho, com arredondamento para a meia centena de escudos imediatamente superior.

4 — A alteração definitiva para nível superior extingue as diuturnidades auferidas no anterior nível, excepto se a alteração for só de um nível, caso em que apenas se extingue 50% do montante dessas diuturnidades, constituindo a parte restante antecipação das diuturnidades vincendas.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que a nova remuneração base seja inferior à soma da anterior acrescida das diuturnidades ou antecipação de diuturnidades, o trabalhador manterá o direito à diferença, a qual será absorvida aquando da atribuição das diuturnidades vincendas.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

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

Pequeno-almoço — 180\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 965\$.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Consumo gratuito

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados a empresa atribuirá anualmente 36 grades dos seus produtos de capacidade até 0,33 l.

2 — Da dotação fixada no número anterior, os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade

de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar um sexto em produtos em lata ou de tara perdida e um sexto em produtos de tara perdida de capacidade até 0,33 l.

3 — Relativamente aos trabalhadores contratados a termo será de 24 o número de grades a atribuir.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Progressão profissional**

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Conceito**

1 — Por progressão profissional entende-se a evolução do trabalhador na grelha salarial para nível ou escalão superior ao que lhe correspondia anteriormente.

2 — A progressão poder-se-á verificar no sentido vertical ou horizontal.

3 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de qualificação decorrente da requalificação do posto de trabalho ocupado ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior.

4 — Quanto à progressão vertical, o enquadramento na grelha salarial efectuar-se-á para escalão do novo nível, com remuneração imediatamente superior à que lhe correspondia no escalão de origem. Porém, na progressão de apenas um nível é garantida a inserção do trabalhador no escalão imediatamente anterior ao de origem.

5 — A progressão horizontal consiste na mudança de escalão dentro do mesmo nível de qualificação, decorrente das condições previstas nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Fases da progressão horizontal**

A progressão horizontal tem duas fases distintas: a primeira, de carácter semiautomático, comporta dois escalões da grelha salarial; a segunda, de carácter não automático, corresponde aos escalões A3 e A4.

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de acesso**

1 — Na fase semiautomática a mudança para o escalão A2 será efectuada obrigatoriamente após se ter verificado a permanência no escalão A1 durante três anos.

2 — Na fase não automática, o acesso aos escalões A3 e A4 fica dependente de avaliação profissional e da permanência de três anos no escalão anterior.

3 — As mudanças de escalão e acessos referidos nos números anteriores poderão, por iniciativa da empresa, processar-se ao fim de apenas dois anos de permanência no escalão anterior quando se trate de efectuar acessos baseados em avaliação profissional, quer se trate da fase semiautomática, quer da fase não-automática.

4 — Relativamente aos escalões A2 e A3 é garantido aos trabalhadores que, a partir de 1 de Janeiro de 1990,

tenham seis ou mais anos num destes escalões, o avanço para o escalão seguinte, independentemente da avaliação, desde que estejam satisfeitas as condições específicas de acesso previstas na cláusula seguinte.

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Condições específicas de acesso**

1 — Os períodos de permanência referidos na cláusula anterior pressupõem o desempenho efectivo da função em cada ano a que respeita a observação, não se efectuando a mudança de escalão nos seguintes casos:

- a) Verificação inequívoca do não desempenho da função, de acordo com relatório a elaborar pela hierarquia, do qual será entregue cópia ao trabalhador;
- b) Ausências superiores a 22 dias úteis por cada ano, aplicando-se, no entanto, o princípio da proporcionalidade aos períodos remanescentes que resultem das seguintes situações:

Parto;

Doença até dois meses, sem prejuízo de apreciação individual de casos excepcionais;

Acidente de trabalho e doença profissional.

2 — Relativamente a dirigentes e delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, as condições específicas previstas no número anterior serão apreciadas sem levar em conta o tempo despendido no exercício dos respectivos cargos.

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Contagem de tempo**

1 — A contagem de tempo em cada escalão reporta-se a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Considera-se ano completo, para os efeitos previstos no número anterior, aquele em que a admissão ou mudança de situação ocorra até 30 de Junho.

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições finais**

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Produção de efeitos**

As grelhas salariais constantes nos anexos ao presente AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Aumento mínimo**

É garantido, a partir de 1 de Janeiro de 1997, a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE um acréscimo salarial equivalente a 0,97 do aumento médio ponderado decorrente da tabela salarial, acréscimo que incidirá sobre a remuneração base, com arredondamento para a meia centena de escudos imediatamente superior.

## Cláusula 97.<sup>a</sup>

### Regalias sociais

As regalias sociais praticadas pela empresa são as constantes dos correspondentes normativos internos.

## Cláusula 98.<sup>a</sup>

### Declaração de maior favorabilidade

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

**Tabela salarial 1997**

Níveis	A1	A2	A3	A4
15	326 600\$00	338 050\$00	359 250\$00	380 000\$00
14	280 150\$00	299 750\$00	316 800\$00	338 050\$00
13	239 950\$00	256 650\$00	274 500\$00	295 750\$00
12	205 850\$00	222 250\$00	237 200\$00	253 950\$00
11	186 250\$00	203 600\$00	219 850\$00	237 200\$00
10	154 400\$00	170 650\$00	193 500\$00	203 600\$00
09	135 750\$00	144 250\$00	153 300\$00	169 500\$00
08	119 000\$00	127 700\$00	135 750\$00	147 350\$00
07	115 500\$00	121 100\$00	129 150\$00	135 750\$00
06	102 650\$00	107 600\$00	112 750\$00	119 000\$00
05	99 250\$00	102 650\$00	106 500\$00	110 800\$00
04	94 100\$00	98 450\$00	102 650\$00	106 500\$00
03	89 900\$00	94 100\$00	98 450\$00	102 650\$00
02	85 250\$00	89 900\$00	94 100\$00	98 450\$00

Lisboa, 22 de Abril de 1997.

Pela Centralcer — Central de Cervejas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho;  
Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal;  
Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos;  
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
Federação dos Sindicatos da Metalúrgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;  
Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;  
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;  
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Petróleo e Gás;

João Manuel Gonçalves Bento Pinto.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

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

Lisboa, 22 de Abril de 1997. — Pela Direcção Nacional da FESHOT, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, Vítor Pereira.

### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 17 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Abril de 1997. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco*.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

### Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Abril de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)



### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica Petróleo e Gás do Norte.  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 17 de Abril de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 24 de Abril de 1997.

Depositado em 29 de Abril de 1997 a fl. 59 do livro n.º 8 com o n.º 122/97 nos termos do artigo 24.º e Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do AE/EMEF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de Março de 1994, celebrado entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e as seguintes organizações sindicais:

SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários;  
SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços;  
SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;  
SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;  
FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A (nova)

##### Subsídio de transporte

1 — A Empresa pagará mensalmente a todos os trabalhadores não beneficiários de transporte gratuito na rede ferroviária da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., um subsídio de transporte no montante de 320\$ por cada dia de prestação efectiva de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por dia de «prestação efectiva de trabalho» a prestação de trabalho efectivo por um período não inferior a quatro horas e meia de tempo diário de trabalho.

3 — Nenhuma falta de prestação efectiva de trabalho, seja qual for a sua natureza, classificação ou impunitabilidade, confere direito ao subsídio de transporte defi-

nido no n.º 1, salvo as condições excepcionais indicadas no n.º 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição».

### ANEXO 1

#### Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno — 4000\$.

Ajudas de custo diárias. — As ajudas de custo foram actualizadas pela mesma taxa aplicadas às ajudas de custo na função pública para o ano de 1997:

Trabalhadores com índice de remuneração igual ou superior ao índice 196 — 9456\$;

Trabalhadores com índice de remuneração igual ou superior ao índice 100 e inferior ao índice 196 — 7690\$.

Subsídio de refeição — 1000\$.

Valor da 1.<sup>a</sup> diuturnidade — 4140\$.

Valor das restantes diuturnidades — 3730\$.

Abono de prevenção — 800\$.

Acumulação de funções de motorista — 330\$.

Subsídio de transporte — 320\$.

### ANEXO 2

#### Grelha salarial

Grelha indicária	
Índice	Valor
335 .....	289 700\$
310 .....	268 100\$
290 .....	250 800\$
251 .....	217 100\$
245 .....	211 900\$
235 .....	203 200\$
230 .....	198 900\$
220 .....	190 300\$
210 .....	181 600\$
200 .....	173 000\$
190 .....	164 300\$
180 .....	155 700\$
170 .....	147 000\$
160 .....	138 400\$
150 .....	129 700\$
147 .....	127 200\$
140 .....	121 100\$
135 .....	116 800\$
125 .....	108 100\$
115 .....	99 500\$
110 .....	95 200\$
105 .....	90 800\$
100 .....	86 500\$

Base 100 = 86 464\$00.

*Nota.* — O arredondamento à centena resulta do disposto na acta final de negociação do regulamento de categorias profissionais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1995.

Categorias	Índices					
	235	245	251			
Mestre .....						
Mestre electricista .....						
Técnico de produção .....	190	200	210	220	230	

Categorias	Índices						
Técnico administrativo . . . . .	170	180	190	200	210	220	230
Desenhador-coordenador . . . . .	210	220					
Chefe de brigada . . . . .	170	180					
Chefe de brigada electricista . . . . .							
Chefe de secção . . . . .							
Desenhador projectista . . . . .							
Operário . . . . .	125	135	140	147	150	160	
Mecânico . . . . .							
Electricista . . . . .							
Desenhador . . . . .	135	140	147	150			
Escriturário . . . . .	135	140	147	150	160		
Técnico de prevenção e segurança . . . . .	160	170	180				
Analista . . . . .	170	180					
Motorista . . . . .	125	135	140				
Auxiliar de serviços gerais . . . . .	100	105	110				
Contínuo . . . . .							
Telefonista . . . . .	105	110	115				
Técnico prático . . . . .	235	245	251	290	310	335	

Lisboa, 11 de Abril de 1997.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que estão filiados nesta Federação, para além de trabalhadores individualmente, os seguintes sindicatos:

SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;  
SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;  
SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil e Obras Públicas.

Entrado em 16 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 55 do livro n.º 8, com o n.º 95/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — Alteração salarial e outras.

Aos 18 dias do mês de Março de 1997, foi formalizado o acordo estabelecido no passado dia 14 entre a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, que se rege nos termos das cláusulas seguintes:

#### I — Alterações ao clausulado

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, e constitui a revisão dos seguintes acordos, celebrados pelos mesmos outorgantes:

- Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981;
- Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982;
- Acordo anexo ao protocolo celebrado em 13 de Julho de 1983, aprovado pelos despachos do Secretário de Estado dos Transportes e do Secretário de Estado das Finanças respectivamente de 8 de Setembro e de 12 de Dezembro de 1983;
- Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984;
- Acordo de empresa entre a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses celebrado em 25 de Abril de 1986;
- Acordo subscrito pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses em 31 de Maio de 1988;
- Acordo subscrito pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses em 18 de Janeiro de 1991;
- Acordo subscrito pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses em 28 de Fevereiro de 1992, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1992;
- Acordo subscrito pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29 de 6 de Maio de 1995.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência do acordo

1 — O presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

2 — As tabelas salariais vigorarão até 31 de Janeiro de 1998.

3 — O subsídio correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1997 será pago em conformidade com as tabelas salariais constantes deste acordo.

4 — Mantêm-se em vigor todas as cláusulas dos acordos celebrados em 1981, 1982, 1983, 1986, 1988, 1991, 1992 e 1995 não alteradas pelo presente acordo.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor de novo acordo de empresa, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelas cláusulas dos acordos de 1981, 1982, 1983, 1986, 1988, 1991, 1992 e 1995, com as alterações introduzidas pelo presente acordo, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas constantes de novo acordo.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Abono por deslocação

1 — .....

2 — As deslocações que não impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 800\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997); 830\$ (a partir de 1 de Maio de 1997); 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997), e 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998), se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo de repouso fora da sede darão direito ao abono de 800\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997); 830\$ (a partir de 1 de Maio de 1997); 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997), e 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998) por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo por repouso fora da sede

1 — .....

a) 1915\$, por cada repouso fora da sede superior a seis e não superior a nove horas;

b) 2850\$, por cada repouso fora da sede superior a nove e não superior a catorze horas; e

c) 3000\$, por cada repouso fora da sede superior a catorze horas.

2 — .....

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer o local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1500\$, cujo valor será elevado para o dobro sempre que a pernoita se verifique na rede da RENFE.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — .....

2 — O valor da primeira diuturnidade é de 3450\$ e o das restantes é de 3508\$.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 830\$ (a partir de 1 de Fevereiro de 1997); 840\$ (a partir de 1 de Novembro de 1997), e 850\$ (a partir de 1 de Janeiro de 1998) nas condições constantes dos números seguintes.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

a) .....

b) .....

- 6 — .....  
a) .....  
b) .....  
7 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
8 — .....

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Prémio de condução

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
a) .....  
b) .....  
6 — .....  
a) .....  
b) .....  
7 — .....  
8 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

9 — Em Janeiro de cada ano — com início em 1 de Janeiro de 1998 — será atribuído um prémio anual de condução, que terá como referência o número de prémios de condução auferidos por cada trabalhador entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do ano anterior, nos seguintes termos:

- a) Se o número de prémios diários de condução for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente a 33 prémios calculados exclusivamente de acordo com a seguinte fórmula:  $(RD \times 150)/700$ , em que *RD* é igual à retribuição diária do índice 150;  
b) Se o número de prémios diários de condução for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual — calculado de acordo com a fórmula referida na alínea anterior — proporcional ao número de prémios diários auferidos no ano anterior.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Actualização de pensões de reforma e sobrevivência

1 — Com vista à actualização pela segurança social das pensões asseguradas pelos regimes especiais de pre-

vidência e que estejam a ser pagas em 1 de Fevereiro de 1997 ou que sejam devidas até essa data, incluindo as que nessa data foram iniciadas, considera-se que os aumentos do pessoal do activo estabelecidos no presente acordo representam, na sua totalidade, compensação pelo agravamento do custo de vida e correspondem a uma percentagem média de 3,5 %.

2 — A actualização prevista no número anterior produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1997.

#### II

A CP, procederá à distribuição das alterações ao AE pelos associados do SMAQ.

#### III

A CP, analisará conjuntamente com o SMAQ a partir de Abril, em calendário a agendar, a evolução do estado de execução dos acordo em vigor, designadamente do protocolo de 3 de Setembro de 1996, entre ambos celebrado.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

#### ANEXO I

##### Tabela indiciária geral

Tabela indiciária			Valores monetários para 1997		
332			267 718\$00		
306	312	319	246 752\$00	251 591\$00	257 235\$00
282	288	295	227 399\$00	232 237\$00	237 882\$00
259	265	272	208 852\$00	213 691\$00	219 335\$00
238	244	251	191 918\$00	196 757\$00	202 401\$00
217	224	230	174 984\$00	180 629\$00	185 467\$00
196	203	210	158 050\$00	163 695\$00	169 340\$00
176	183	190	141 923\$00	147 568\$00	153 212\$00
160	165	170	129 021\$00	133 053\$00	137 085\$00
150	153	156	120 957\$00	123 376\$00	125 795\$00
140	143	146	112 893\$00	115 312\$00	117 731\$00
132	134	137	106 442\$00	108 055\$00	110 474\$00
124	126	129	99 991\$00	101 604\$00	104 023\$00
118	120	121	95 153\$00	96 766\$00	97 572\$00
114	116	117	91 927\$00	93 540\$00	94 346\$00
110	112	113	88 702\$00	90 315\$00	91 121\$00
106	108	109	85 476\$00	87 089\$00	87 895\$00
100	102	104	80 638\$00	82 251\$00	83 864\$00
89	90	94	71 768\$00	72 574\$00	74 187\$00

Entrado em 22 de Abril de 1997.

Depositado em 24 de Abril de 1997, a fl. 58 do livro n.º 8, com o n.º 113/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão 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 ao CCT entre aquela associação patronal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro.**

Os subscritores do presente acordam, nos termos do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na adesão da FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia, e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas, ao CCT entre a Associação dos Industriais de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, com revisões sucessivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12/87, 12/88, 22/89, 21/91, 25/92, 22/94, 21/95 e 27/96.

Porto, 14 de Março de 1997.

Pela Associação dos Industriais de Vidro plano de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

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:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

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

Lisboa, 10 de Abril de 1997. — Pelo Secretário, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Abril de 1997.

Depositado em 28 de Abril de 1997, a fl. 58 do livro n.º 8, com o n.º 118/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SIFA — Sind. Independente dos Ferroviários e Afins ao AE entre aquela empresa e o SINDEFER — Sind. Democrático dos Ferroviários e outros.**

Entre:

- 1) O Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins (SIFA), representado por Joaquim de Matos Rodrigues; e
- 2) A EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., representada pelos administradores Acúrcio dos Santos e Damião Martins de Castro;

é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 28.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, que se rege pelas cláusulas seguintes:

**Cláusula 1.ª**

O SIFA adere ao AE/EMEF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994, em cuja negociação e outorga participou, e a todas as alterações vigentes, embora negociadas com outras organizações sindicais.

**Cláusula 2.ª**

A EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., aceita a adesão referida na cláusula anterior, pelo que reconhece ao SIFA legitimidade plena para outorga das alterações de natureza salarial, após as respectivas negociações, que hoje vão ser introduzidas ao referido AE.

Lisboa, 11 de Abril de 1997.

Pelo Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:  
*Joaquim de Matos Rodrigues.*

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S.A.:  
*Acúrcio Mendes dos Santos.*

Entrado em 16 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 57 do livro n.º 8, com o n.º 109/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e a Feder. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao AE entre a empresa e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários e outros.**

Entre:

- 1) Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas (FENTCOP), representada por Francisco José Afonso de Carvalho; e
- 2) EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., representada pelos administradores Acúrcio Mendes dos Santos e Damião Martins de Castro;

é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 28.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, que se rege pelas cláusulas seguintes:

**Cláusula 1.ª**

A FENTCOP adere ao AE/EMEF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1994, em cuja negociação e outorga participou, e a todas as alterações vigentes, embora negociadas com outras organizações sindicais.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

A EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., aceita a adesão referida na cláusula anterior, pelo que reconhece à FENTCOP legitimidade plena para outorga das alterações de natureza salarial, após as respectivas negociações, que hoje vão ser introduzidas ao referido AE.

Lisboa, 11 de Abril de 1997.

Pela Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Francisco José Afonso de Carvalho.*

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

*Acúrcio Mendes dos Santos.*

*Damião Martins de Castro.*

## Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que estão filiados nesta Federação, para além de trabalhadores individualmente, os seguintes Sindicatos:

SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins.

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal.

SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil e Obras Públicas.

Entrado em 16 de Abril de 1997.

Depositado em 23 de Abril de 1997, a fl. 55 do livro n.º 8, com o n.º 94/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

