

Boletim do Trabalho e Emprego

32

1.^A SÉRIE

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

Preço 101\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 32	P. 1583-1594	29-AGOSTO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- | | |
|---|------|
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros | 1585 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalações de aparelhos eléctricos — electricistas) | 1585 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Feder. dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 1586 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|------|
| — CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial | 1586 |
| — CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras | 1587 |
| — AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras | 1593 |
| — AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Constituição da comissão paritária | 1594 |



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas 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 representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) As entidades patronais abrangidas pela presente extensão, nos termos das alíneas anteriores, são, no distrito do Porto, as que exercem a actividade económica abrangida pela convenção e, nos restantes distritos, as que exercem as actividades de relojoaria e de reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria;

- d) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, 27, de 22 de Julho de 1996, e 27, de 22 de Julho de 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, 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. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto e outros (empresas de reparação, manutenção e instalações de aparelhos eléctricos — electricistas).

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em

título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 2 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos (CAE 52 720) e trabalhadores electricistas ao seu serviço, com excepção das que se encontrem abrangidas por convenções colectivas de trabalho e respectivas portarias de extensão, designadamente nos casos em que a actividade é exercida complementar ou acessoriamente à actividade de comércio.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Feder. dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações ao CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas em qualquer associação patronal que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção em estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, 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 na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região de Barcelos se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela Federação signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

ANEXO II

Grupo 1	90 500\$00
Grupo 2	84 000\$00
Grupo 3	75 000\$00
Grupo 4	66 600\$00
Grupo 5	64 800\$00
Grupo 6	64 400\$00
Grupo 7	63 800\$00
Grupo 8	63 000\$00

Aprendizagem

Pré-aprendiz	43 100\$00
Aprendiz de 16 a 17 anos	43 400\$00
Aprendiz de 17 a 18 anos	44 000\$00
Aprendiz com mais de 18 anos	45 800\$00
Praticante	48 100\$00

Vila Nova de Gaia, 9 de Maio de 1997.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Pela Federação, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 25 de Julho de 1997.

Depositado em 19 de Agosto de 1997, a fl. 88 do livro n.º 8, com o n.º 313/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 8.^a

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — As empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Os exames médicos deverão ser efectuados anualmente a todos os trabalhadores.

4 — Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

5 — As empresas devem facultar o resultado das inspecções médicas ao trabalhador sempre que este o solicite.

6 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

.....

Cláusula 16.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho, com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades empregadoras transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo se

tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço e desde que tal não lhes cause prejuízo sério.

3 — A transferência individual de um trabalhador só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, onde constem os termos e condições da transferência.

4 — A entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente o acréscimo de despesas com transporte e a diferença de tempo gasto no trajeto.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

.....

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar, quando permitidas nos termos da lei.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de quatro meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

10 — As alterações da organização do tempo de trabalho entrarão em vigor nos termos da lei.

Cláusula 19.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo, contudo, ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que derem previamente o seu acordo por escrito.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos da lei aplicável, têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

Cláusula 21.^a

Serviços temporários

1 — A entidade empregadora pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de cento e vinte horas por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais condições perdurarem, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma inter-

rupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa, mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte e no n.º 8 da cláusula 35.^a, nenhum trabalhador poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano nem mais de duas por dia normal de trabalho.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 29.^a

.....

Cláusula 25.^a

Regime de turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade empregadora comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, e, salvo acordo contrário com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato, as horas de turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15% da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição base efectiva, no caso da prestação de trabalho em regime de três turnos ou dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 4 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitórios ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período; caso a empresa não disponha desses serviços, concederá ao interessado o tempo indispensável, a acordar entre as partes, atendendo aos condicionalismos locais, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

9 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

10 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

11 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

12 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

14 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turno pelo menos com um mês de antecedência.

15 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;
- b) No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis ou mais meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações no País:

- a) Nos casos em que a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia, a uma verba diária fixa igual ao valor de duas vezes e meia o salário/hora correspondente à remuneração mínima do nível 3, calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 27.^a do presente contrato, isto é:

$$\text{Verba diária fixa} = \frac{RM \text{ mín } 3 \times 12}{52 \times 40} \times 2,5$$

em que *RM mín 3* é igual à remuneração do profissional do nível 3;

Nos casos em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia, não haverá lugar ao pagamento de qualquer verba fixa;

- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária, a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 38.^a

Grandes deslocações fora do País

1 — Em todas as grandes deslocações fora do País, independentemente da sua duração, os trabalhadores têm direito:

- a) À manutenção do direito à retribuição que auferem no seu local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento pela empresa das despesas de transporte, alimentação e alojamento no local para onde são deslocados e durante as viagens que sejam obrigados a fazer, bem como das despesas de representação, em termos a acordar;
- c) A um subsídio diário de deslocação proporcional ao custo de vida no local para onde o trabalhador é deslocado, a contar da data da partida até à data de regresso, o qual não poderá ser inferior ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — Os princípios estatuídos no número anterior podem ser alterados por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, não podendo, em caso algum, ser praticadas condições menos favoráveis que as definidas no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O pagamento da alimentação e do alojamento previsto na alínea b) do n.º 1 poderá ser substituído, caso haja acordo entre as partes, por uma ajuda de custo diária de valor igual à atribuída ao funcionalismo público.

.....

Cláusula 48.^a

Duração das férias

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

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

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Os trabalhadores contratados a termo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

.....

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade empregadora e as entidades referidas naquele número.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

6 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo, observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 53.^a

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

.....

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias da falta resultantes daquelas alíneas;

- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos; em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar;
- h) As dadas até 15 dias por ano quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível de cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta;
- i) As dadas pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) As que resultem de imposição devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- n) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade empregadora e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;
- o) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;
- p) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;
- q) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;
- r) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto, bem como os delegados das listas ou secções de voto no dia seguinte ao da eleição;
- s) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o), p), q), r) e s) do número anterior, bem como na alínea i), nos termos da lei;
- b) As faltas previstas na alínea g) até ao limite de 20 dias por ano e as previstas na alínea h) até ao limite de 10 dias por ano, desde que

justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio ou em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo IV.

.....

Cláusula 62.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

.....

Cláusula 64.^a-A

Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório entre aqueles que prestam serviço na empresa,

especialmente aos que indiciem estado de embriaguês, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial (remunerações mínimas)

Níveis de classificação	Tabela I	Tabela II
Economista, engenheiro técnico e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 6)	280 000\$00	324 600\$00
Economista, engenheiro técnico e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 5)	250 000\$00	275 000\$00
Economista, engenheiro técnico e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 4)	215 000\$00	235 000\$00
Economista, engenheiro técnico e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 3)	185 000\$00	200 000\$00
Economista, engenheiro técnico e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 2)	140 000\$00	138 100\$00
Economista (nível 1), engenheiro técnico (nível 1-B) e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 1-B)	110 000\$00	115 000\$00
Engenheiro técnico e engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 1-A)	90 000\$00	95 000\$00

Nota. — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1997.

Critério diferenciador de tabelas

Mantém-se em vigor o constante da revisão de 1994.

Lisboa, 5 de Agosto de 1997.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

João Lourenço Martins de Oliveira Pinto.

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;
Associação das Indústrias Marítimas;
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 5 de Agosto de 1997. — O Presidente da Direcção, *José de Oliveira Guia*.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT/FENAME em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SE — Sindicato dos Economistas;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 5 de Agosto de 1997. — Pelo Secretariado, *João Lourenço Martins de Oliveira Pinto*.

Entrado em 20 de Agosto de 1997.

Depositado em 20 de Agosto de 1997, a fl. 89 do livro n.º 8, com o n.º 314/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

A Fosforeira Portuguesa, S. A., por uma parte, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e do SIND-CES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, por outra, acordam na revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1980, e posteriores alterações, nos termos seguintes:

I

As cláusulas 19.^a, n.º 1, alínea b), 21.^a, n.º 1, e 48.^a, n.º 2, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

Ajudas de custo

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

- b) A ajuda de custo, para alimentação e alojamento, de 9400\$ por dia completo, a começar de manhã, isto é, incluindo, por ordem, pequeno-almoço, almoço, jantar e dormida. As fracções de dia serão pagas pelo seu valor real contra a apresentação dos respectivos documentos, exceptuando-se, no entanto, o primeiro dia de viagem, que será pago pelas ajudas de custo acima referidas. Quando, por razões justificadas, o quantitativo da ajuda de custo for inferior à despesa efectivamente feita, a empresa suportará a respectiva diferença, contra a apresentação de documentos;

Cláusula 21.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam, exclusiva ou com alguma regularidade, funções de caixa, cobrança, depó-

sitos ou levantamentos bancários terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 3400\$.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 48.^a

Refeitório

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Nos locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores e nos quais a empresa não possa oferecer as regalias estabelecidas no número anterior em condições económicas pode substituí-las por um subsídio monetário, adicional ao ordenado ou salário, não inferior a 1250\$ por dia de trabalho efectivo.

II

O anexo I é alterado nos seguintes termos:

ANEXO I

Categorias, definição de funções, admissões e acesso

.....

Profissionais de escritório

Categorias e definição de funções

Correspondente em línguas estrangeiras. — (*Eliminada.*)

Escriturário de 1.ª e de 2.ª — É o trabalhador que dentro da área em que se insere procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Escriturário de 3.ª — (*Eliminada.*)

Caixa. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, pagamento e guarda de dinheiro, em numerário e ou cheque, bem como de outros valores e títulos com expressão e ou conversão monetária, registando e arquivando diariamente o movimento efectuado.

Operador mecanográfico. — (*Eliminada.*)

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — (*Eliminada.*)

Dactilógrafo. — (*Eliminada.*)

Contínuo de 1.ª ou de 2.ª — (*Eliminada.*)

Porteiro de 1.ª ou de 2.ª — (*Eliminada.*)

Auxiliar administrativo de 1.ª e de 2.ª — É o trabalhador que, sob orientação superior, prepara as fichas de produção, vendas, desperdícios, matérias-primas, etc., e regista-as através de meios informáticos. Atende ao balcão os clientes e encaminha os assuntos e os visitantes.

Acesso — o auxiliar administrativo de 2.^a acede automaticamente a auxiliar administrativo de 1.^a após dois anos de permanência na categoria.

Desenhador de artes gráficas. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboços ou material gráfico e ou publicitário. Utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função, trata imagens, compõe textos, executa maquetas, trata películas, acompanha e colabora na execução de trabalhos de corte e impressão.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos compatíveis com a função.

Outros profissionais

Telefonista de 1.^a — (Eliminada.)

Telefonista de 2.^a — (Eliminada.)

III

A tabela de retribuições mínimas mensais constante do anexo II é substituída pela seguinte, que vigorará entre 1 de Abril de 1997 e 31 de Março de 1998:

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas

Categorias	Remunerações
Chefe de serviços	233 300\$00
Tesoureiro	201 400\$00
Chefe de secção	175 200\$00
Analista de programas	175 200\$00
Subchefe de secção/escriturário principal	162 800\$00
Programador	162 800\$00
Primeiro-escriturário	148 100\$00
Segundo-escriturário	123 700\$00
Caixa	148 100\$00
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	148 100\$00
Estagiário	103 700\$00
Paquete	61 100\$00
Chefe de grupo de vendas	163 900\$00
Inspector de vendas	155 600\$00
Vendedor	148 300\$00
Telefonista/recepcionista	114 700\$00
Empregado serviço externo	124 800\$00
Servente	72 400\$00

Categorias	Remunerações
Motorista	122 400\$00
Auxiliar administrativo de 1. ^a	85 000\$00
Auxiliar administrativo de 2. ^a	75 000\$00
Desenhador de artes gráficas	100 000\$00

Lisboa, 31 de Julho de 1997.

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Agosto de 1997.

Depositado em 14 de Agosto de 1997, a fl. 88 do livro n.º 8, com o n.º 312/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Constituição da comissão paritária.

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 89.º do AE celebrado entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1997, foi constituída uma comissão paritária, cuja composição é a seguinte:

Em representação da LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego:

Efectivo — José da Cruz Costa.

Suplente — João Alberto Melo Ferreira da Cruz.

Em representação da SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Efectivo — José Augusto Mendes da Fonseca.

Suplente — Manuel Fernandes da Silva.