

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 28

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Emprego e da Segurança Social  
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 252\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 28	P. 1325-1364	29 - JULHO - 1995
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa de Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros .....	1327
— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras .....	1350
— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	1352
— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial .....	1352
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	1353
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1354
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1355
— CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1356
— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1358
— CCT entre as Assoc. Comerciais e Industriais dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco e outro — Alteração salarial e outra .....	1359
— CCT entre a Assoc. Comercial de Santarém e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras .....	1360
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Integração em níveis de qualificação .....	1362
— CCT entre a AIPM — Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	1363
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> , e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação .....	1363



---

#### 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.

---

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

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

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos anexos III e IV do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1995.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão

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

2 — A proposta revestirá forma escrita e será apresentada na data da denúncia.

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

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

### CAPÍTULO II

#### Exercício da actividade sindical na empresa

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

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

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

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal

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

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

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Comissões sindicais na empresa

1 — As comissões sindicais e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

2 — São atribuições das comissões sindicais e intersindical na empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais a defesa dos legítimos direitos dos trabalhadores, tendo para isso, designadamente, direito a:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa durante as horas de funcionamento destas, sem causar qualquer perturbação ao respectivo funcionamento e no âmbito do crédito de horas garantido para o exercício das funções sindicais;
- b) Tomar atempado conhecimento da instauração de processos disciplinares, bem como fazer-se representar como observadores nas audiências dos mesmos processos sempre que todo e qualquer declarante o solicite;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Pronunciar-se, se assim o entender, sobre os acessos à chefia;
- e) Analisar projectos ou esquemas de alteração de horários de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores;
- f) Analisar os casos de transferência do trabalhador para outro local de trabalho;
- g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Condições para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada:

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

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindi-

cais têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

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

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou suplementar.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acessos

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

##### A) Mineiros

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

##### B) Administrativos e serviços

A idade mínima é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente.

##### C) Licenciados e bacharéis

##### I — Princípios gerais

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

##### II — Condições de admissão, acesso e carreira profissional

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

Idade e habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exame e inspecções médicas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado

por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão dos trabalhadores a termo

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Readmissão

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Níveis de remuneração

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que

desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Densidades

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Progressões salariais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido.

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

11 — A promoção à categoria de principal é baseada na competência profissional, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se sobre a promoção.

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

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

#### 1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não atribuir aos trabalhadores serviços que não sejam exclusivamente da sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>;
- g) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindicais e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- h) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- i) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- j) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;

- l) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos internos e externos destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional;
- m) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, ou cópia desta, sempre que o solicite;
- n) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas, relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis, a contar da data em que tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo;
- o) Garantir o direito a trabalho remunerado aos trabalhadores no cumprimento do serviço militar obrigatório, quando lhes seja concedida licença e quando para tal autorizados;
- p) Enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social os regulamentos internos, acompanhados do parecer dos sindicatos.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade, as funções



que lhe foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;

- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Proceder com bom senso e prudência em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Informar com verdade e imparcialidade a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- j) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- l) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- m) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e mediante parecer do sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social e, ainda, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 83.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;

- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência, resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria;
- j) Proceder a despedimentos sem justa causa.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a tramitação que lei prevê, os trabalhadores que fiquem desempregados por esse facto receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

3 — Ao trabalhador é garantida a possibilidade, dentro dos prazos legais, de reclamar direitos que lhe tenham sido retirados ou denegados pela entidade patronal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência para empresa associada

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Conceito de trabalhador do interior

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior ou administrativos e do exterior não poderá exceder, respectivamente, quarenta e quarenta e três horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de quarenta horas, sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e três horas.

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

4 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre estes e a superfície e vice-versa é considerada como tempo efectivo de trabalho.

5 — É permitido, porém, exclusivamente para os trabalhadores do exterior, que o período normal de trabalho diário seja, no máximo, até dez horas, desde que:

- a) O horário normal não ultrapasse quarenta e oito horas;
- b) Os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta e três horas se perfaça no máximo de 14 semanas.

6 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

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

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

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

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e aleitação.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transporte por prestação de trabalho suplementar

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este trabalho terá uma remuneração suplementar que será igual à retribuição normal, acrescida de 25% entre as 20 e as 24 horas e de 50% entre as 0 e as 7 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho.

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

Regime de dois turnos — 5840\$;  
Regime de três turnos — 11 700\$.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

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

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Generalidades

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

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

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

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

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade do interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

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

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

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

sendo:

*RM* a retribuição mensal;

*RH* a retribuição horária;

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

Contudo, quando haja lugar a desconto de dias de faltas, o salário diário não poderá exceder  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal, excepto se essas faltas excederem uma semana em cada mês, aplicando-se neste caso a fórmula acima mencionada.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de 3715\$.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- Trabalho nocturno, um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100 %, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

##### Exemplo

O trabalhador que auferir 65 000\$/mês.

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

- Determina-se o valor/hora simples:

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

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

$$RH = 375\$$$

- 2) Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100 %;
- 3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de  $65\,000\$ + (375\$ \times 2) = 65\,000\$ + 750\$ = 65\,750\$$ .

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de prémio

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 400\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições quentes ou nelas participem com montante não inferior a 400\$.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 400\$, a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior risco tais como reparação de poços, chaminés, poços ou chaminés inclinados com declive superior a 30° e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio de 90\$.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções melhor remuneradas

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

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente

à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho, até 12 meses e serviço militar.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

3 — O trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, no ano do seu ingresso no serviço militar obrigatório, desde que tenha prestado serviço durante 180 dias de calendário ou recebê-lo-á proporcionalmente, caso o período seja inferior.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Forma, tempo e local de pagamento

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Deslocação em serviço**

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Definição**

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

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

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

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

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento do tempo de deslocação, fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) Um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20%, quando se deslocar em motociclos ou ciclomotor, desde que devidamente autorizado.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações**

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula 46.<sup>a</sup>, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferam no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação corresponde a 30% da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo da deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) Um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 2 250 000\$, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) Um subsídio de 30% do preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

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

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Ajudas de custo**

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

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações fora do País**

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

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Seguros de risco de doença em deslocação em serviço**

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Despesas de transporte

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

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

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

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;
- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja comunicação ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estrita-

mente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

5 — Mantêm-se na esfera individual do trabalhador os direitos e regalias anteriormente adquiridos de carácter mais favorável.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Marcação e acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

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

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

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto nesta convenção.

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias interpoladas

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup> desta convenção, a entidade pa-

tronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

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

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

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

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após o reinício da prestação à que está obrigado por contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na

qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Não implicam pagamento da retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;



- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 68.ª

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

#### Cláusula 67.ª

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

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

#### Cláusula 68.ª

##### Impedimentos prolongados

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

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

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

#### Cláusula 69.ª

##### Atrasos por motivo fortuito

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

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

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.ª

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

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

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

#### Cláusula 71.ª

##### Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

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

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Falência

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

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

## CAPÍTULO X

### Regimes especiais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

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

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

##### A) Mulheres

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Capacidade para o exercício das funções

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Direitos das profissionais

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

a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, desig-

nadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente antes ou depois do parto;

c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal.

Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;

d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período;

e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;

f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de 30 dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora;

g) Dois períodos de uma hora cada por dia, sem perda de retribuição, para amamentação, às mães trabalhadoras com filhos até um ano de idade. A utilização destes períodos no início e ou antes do final do seu período de trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;

h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;

i) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;

j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais devidamente comprovadas que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

##### B) Menores

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Exames médicos

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

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

## CAPÍTULO XI

### Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Capacidade de trabalho reduzida

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores acidentados

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

## CAPÍTULO XII

### Invalidez e reforma

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Formação e reconversão profissional

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;

- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Estatuto dos trabalhadores-estudantes

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Exercício ilegítimo do poder disciplinar

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

## CAPÍTULO XV

### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO XVI

### Comissão paritária

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

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

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

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

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

## CAPÍTULO XVII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

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

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

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

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

Categoria eliminada	Categoria nova
Subchefe de secção .....	Técnico administrativo I.
Escriturário principal .....	Assistente administrativo.
Empregado de serviços externos (co-brador).	Contínuo.
Chefe de turno de operação (informática).	Chefe de secção.
Técnico de pessoal II .....	Técnico administrativo II.
Técnico de pessoal I .....	Técnico administrativo I.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores monitores

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções, ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão, com vista à formação profissional destes, terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imedia-

tamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por trabalhadores mineiros: mineiros, marleteiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutor de máquinas carregadoras e transportadoras, escombros, etc.).

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável da nova convenção

1 — Por efeito da aplicação das disposições deste CCT não poderá resultar qualquer baixa de categoria ou nível profissional ou de retribuição ou de regalias de carácter permanentemente estabelecidas no âmbito das empresas.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

3 — Em relação às matérias expressamente nela reguladas, a presente convenção considera-se que tem carácter globalmente mais favorável.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições transitórias

#### Disposição excepcional e transitória

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

- a) Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho ou volfrâmio ou zinco que se encontrem em situação de grave carência económico-financeira, como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido com carácter de obrigatoriedade o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento de cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector;
- b) Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer às associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitadas e ou tidos pelas mesmas como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção;
- c) O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas;
- d) Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores, parte neste regime excepcional, todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

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

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### Nível I:

Quadros.

#### Nível II:

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

#### Nível III:

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

#### Nível IV:

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

#### Nível V:

Analista principal.  
Artista de lousas especializado.  
Assentador de via especializado.  
Assistente administrativo.  
Canalizador especializado.  
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.  
Desenhador de estudos — escalão II.  
Electricista especializado.  
Entivador especializado.  
Ferreiro ou forjador especializado.  
Enfermeiro.  
Fresador especializado.  
Instrumentista.  
Maquinista de poço de extracção especializado.  
Marleteiro de carvão de 1.<sup>a</sup>  
Marleteiro especializado.  
Mecânico especializado.  
Mecânico de automóveis especializado.  
Mineiro especializado.

Mineiro de carvão de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de computador.  
 Operador de lavaria especializado.  
 Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.  
 Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 1.<sup>a</sup>  
 Pedreiro de mina especializado.  
 Prospector especializado.  
 Serralheiro civil especializado.  
 Serralheiro mecânico especializado.  
 Soldador especializado.  
 Sondador especializado.  
 Técnico de radiologia.  
 Topógrafo auxiliar.  
 Torneiro mecânico especializado.  
 Tubista especializado.

#### Nível VI:

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

Soldador de 1.<sup>a</sup>  
 Sondador de 1.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Tubista de 1.<sup>a</sup>  
 Vulcanizador de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VII:

Analista de 2.<sup>a</sup>  
 Aplainador.  
 Apontador de 1.<sup>a</sup>  
 Artista de lousa de 2.<sup>a</sup>  
 Assentador de via de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de departamento de estudo de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de departamento de geologia de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 2.<sup>a</sup>  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Colhedor-preparador de amostras.  
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.<sup>a</sup>  
 Conferente.  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Desenhador de execução — escalão II.  
 Entivador de 2.<sup>a</sup>  
 Escombrador-saneador de 2.<sup>a</sup>  
 Escolhedor de carvão.  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
 Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
 Fresador de 2.<sup>a</sup>  
 Guincheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Maquinista de motor ou de compressor.  
 Marteleiro de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
 Mineiro de 2.<sup>a</sup>  
 Motorista de ligeiros.  
 Motorista de locomotiva de 2.<sup>a</sup>  
 Operadores de:  
 Apuramento de concentrados de 1.<sup>a</sup>  
 Bomba.  
 Cabo aéreo.  
 Concentração hidrográvica de 1.<sup>a</sup>  
 Decantação e filtragem de 1.<sup>a</sup>  
 Flutuação de 1.<sup>a</sup>  
 Fragmentação e classificação de 1.<sup>a</sup>  
 Lavaria de 2.<sup>a</sup>  
 Máquinas de abrir chaminés de 2.<sup>a</sup>  
 Painel.  
 Tratamento químico de 1.<sup>a</sup>  
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.<sup>a</sup>  
 Pedreiro de mina de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de 2.<sup>a</sup>  
 Praticante de marteleiro de carvão.  
 Praticante de mineiro de carvão.  
 Preparador de madeira.  
 Preparador de pasta para refractários e eléctrodos de 1.<sup>a</sup>  
 Prospector de 2.<sup>a</sup>  
 Rachador de lousas.  
 Registador (topógrafo).  
 Serrador de lousas.  
 Serrador de serra circular ou de fita de 1.<sup>a</sup>



Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>  
 Soleteiro de lousas.  
 Sondador de 2.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Tubista de 2.<sup>a</sup>  
 Vulcanizador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Afiador de barrenas.  
 Ajudante de motorista.  
 Apontador de 2.<sup>a</sup>  
 Britador.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>  
 Contínuo.  
 Cortador de árvores.  
 Desenhador de execução — escalão I.  
 Dumperista.  
 Escolhedor-classificador de 1.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro.  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>  
 Fresador de 3.<sup>a</sup>  
 Jardineiro.  
 Lampista.  
 Lubrificador de automóveis-lavador.  
 Mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
 Operadores de:

Apuramentos de concentrados de 2.<sup>a</sup>  
 Concentração hidrogravítica de 2.<sup>a</sup>  
 Decantação e filtragem de 2.<sup>a</sup>  
 Flutuação de 2.<sup>a</sup>  
 Fragmentação e classificação de 2.<sup>a</sup>  
 Sondagens de exploração (sal-gema).  
 Tratamento químico de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.<sup>a</sup>

Pintor de 3.<sup>a</sup>

Praticantes de:

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

Sondador.

Tubista.

Pré-oficial (electricista do 2.<sup>o</sup> ano).  
 Preparador de pasta para refractários e eléctrodos de 2.<sup>a</sup>

Prospector de 3.<sup>a</sup>

Recepcionista de consultório.

Safreiro.

Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Soldador de 3.<sup>a</sup>

Telefonista.

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

#### Nível IX:

Auxiliar de cozinha.  
 Empregador de refeitório.  
 Escolhedor-classificador de 2.<sup>a</sup>  
 Escombreiro/indiferenciado.  
 Guarda.  
 Estagiário de escritório do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante de:

Maquinista de motor ou compressor.  
 Metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano.

Pré-oficial (electricista do 1.<sup>o</sup> ano).

Servente de hospital ou posto de socorros.

#### Nível X:

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Estagiário de escritório do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Servente de limpeza.

#### Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível XII:

Aprendiz de 17 anos.

#### Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos.

### ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
II	103 500\$00	93 750\$00	79 200\$00	75 300\$00
III	97 250\$00	88 000\$00	74 000\$00	70 400\$00
IV	89 600\$00	80 200\$00	67 450\$00	64 700\$00
V	83 400\$00	73 100\$00	62 900\$00	59 450\$00
VI	81 100\$00	69 200\$00	60 400\$00	58 800\$00
VII	72 500\$00	64 500\$00	59 700\$00	58 550\$00
VIII	71 150\$00	62 450\$00	59 000\$00	58 250\$00
IX	68 800\$00	59 850\$00	58 550\$00	57 950\$00
X	-\$	59 100\$00	-\$	57 800\$00
XI	-\$	47 050\$00	-\$	45 500\$00
XII	-\$	45 500\$00	-\$	44 100\$00
XIII	-\$	44 100\$00	-\$	43 450\$00

#### Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 443 450 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 443 450 contos no ano anterior.

#### ANEXO IV

Tabela salarial — Quadros

Nível	Grau	Tabela A	Tabela B
1	VI	297 650\$00	274 300\$00
	V	267 100\$00	245 750\$00
	IV	214 050\$00	200 300\$00
	III	191 300\$00	181 350\$00
	II	149 200\$00	136 950\$00
	I	106 000\$00	88 900\$00

#### Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 443 450 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 443 450 contos no ano anterior.

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa das Indústrias Minerais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Julho de 1995. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Julho de 1995.

Depositado em 21 de Julho de 1995, a fl. 145 do livro n.º 7, com o n.º 308/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas pelo frio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, e última alteração no n.º 28, de 29 de Julho de 1994, dá nova redacção às seguintes matérias:

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Abril de 1995.

#### Cláusula 28.ª

##### Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 3750\$.

#### Cláusula 30.ª

##### Ajudas de custo

2 — Nas deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 270\$;

Almoço ou jantar — 1150\$;

Ceia — 550\$;

Dormida — contra apresentação de documentos.

#### ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I.....	92 200\$00
II.....	79 750\$00
III.....	68 150\$00

Níveis	Remunerações
IV .....	65 950\$00
V .....	61 750\$00
VI .....	61 400\$00
VII .....	53 900\$00
VIII .....	51 150\$00
IX .....	39 750\$00
X .....	39 000\$00

Lisboa, 21 de Abril de 1995.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(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 das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro.

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

Lisboa, 10 de Maio de 1995. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de 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

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 Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Maio de 1995.

Depositado em 17 de Julho de 1995, a fl. 144 do livro n.º 7, com o n.º 298/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação, transformação e conservação de produtos alimentares pelo frio e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — A tabela de retribuição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Abril de 1995.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 3750\$.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 Pequeno-almoço — 270\$;  
 Almoço ou jantar — 1150\$;  
 Ceia — 550\$;  
 Dormida — contra apresentação de documentos.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Níveis	Remunerações
I .....	92 200\$00
II .....	79 750\$00
III .....	68 150\$00
IV .....	65 950\$00
V .....	61 750\$00
VI .....	61 400\$00
VII .....	53 900\$00
VIII .....	51 150\$00
IX .....	39 750\$00
X .....	39 000\$00

Lisboa, 2 de Maio de 1995.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Maio de 1995. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Maio de 1995.

Depositado em 20 de Julho de 1995, a fl. 145 do livro n.º 7, com o n.º 305/95, 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 o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1995.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Categoria profissional	Remuneração
Fogoeiro encarregado .....	93 550\$00
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	87 350\$00
Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	82 000\$00
Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	68 450\$00
Ajudante de fogoeiro .....	63 350\$00

Porto, 9 de Junho de 1995.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Julho de 1995.

Depositado em 18 de Julho de 1995, a fl. 144 do livro n.º 7, com o n.º 301/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 39, de 22 de Outubro de 1986, 13, de 8 de Abril de 1983, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, e 28, de 29 de Julho de 1994, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

#### Cláusula 37.ª

##### Retribuição dos trabalhadores

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 335\$;  
Diária completa — 4520\$;  
Almoço ou jantar — 1470\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 2580\$;  
Ceia — 735\$.

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 37.ª-A

##### Subsídio de alimentação

A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 420\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupo	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	101 100\$00
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviço ..... Programador .....	93 500\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	87 200\$00
4	Escriturário principal .....	80 350\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .....	74 150\$00
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade...	66 460\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1.ª .....	59 300\$00

Grupo	Categorias	Remunerações
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	54 180\$00
9	Estagiário de dactilógrafo .....	53 240\$00
	Guarda .....	
	Contínuo .....	
	Porteiro .....	
10	Paquete .....	40 000\$00

Porto, 28 de Março de 1995.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Transformação de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Maio de 1995.

Depositado em 18 de Julho de 1995, a fl. 144 do livro n.º 7, com o n.º 299/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.**

O CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, e 28, de 29 de Julho de 1994, é revisto da forma como se segue:

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que no continente exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves ou mais carnes, assim como a sua comercialização representadas pela associação outorgante, ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — .....

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição dos trabalhadores**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a) :

Pequeno-almoço — 335\$;  
Diária completa — 4520\$;  
Almoço ou jantar — 1470\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 2580\$;  
Ceia — 735\$.

ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

b) .....

2 — .....

3 — .....

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

##### **Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 420\$ por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupo	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	101 100\$00
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviço ..... Programador .....	93 500\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	87 200\$00
4	Escriturário principal .....	80 350\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .....	74 150\$00
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade...	66 460\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	59 300\$00
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	54 180\$00

Grupo	Categorias	Remunerações
9	Estagiário de dactilógrafo ..... Guarda ..... Contínuo ..... Porteiro .....	53 240\$00
10	Paquete .....	40 000\$00

Lisboa, 9 de Março de 1995.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Abril de 1995.

Depositado em 19 de Julho de 1995, a fl. 145 do livro n.º 7, com o n.º 304/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

O CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1981, 46, de 15 de Dezembro de 1982, 22, de 15 de Junho de 1984, 24, de 29 de Junho de 1985, 24, de 29 de Junho de 1986, 24, de 29 de Junho de 1987, 24, de 29 de Junho de 1988, 23, de 26 de Junho de 1989, 22, de 15 de Junho de 1990, 21, de 8 de Junho de 1991, 20, de 29 de Maio de 1992, e 29, de 8 de Agosto de 1994, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Retribuição dos trabalhadores**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 335\$;  
Diária completa — 4520\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 2580\$;  
Almoço ou jantar — 1470\$;  
Ceia — 735\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

2 — .....

**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de alimentação**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 420\$ por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Contabilista .....	101 100\$00
2	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Programador .....	93 500\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	87 200\$00
4	Escriturário principal .....	80 350\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .....	74 150\$00
6	Operador de máquinas de contabilidade... Segundo-escriturário .....	66 460\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	59 300\$00
8	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	54 180\$00
9	Estagiário dactilógrafo ..... Guarda ..... Porteiro .....	53 240\$00
10	Paquete .....	40 000\$00

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

Lisboa, 13 de Março de 1995.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Aves e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

(Assinatura ilegível.)

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

(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 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 do ex-Distrito 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 e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Março de 1995.

Depositado em 21 de Julho de 1995, a fl. 145 do livro n.º 7, com o n.º 307/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — 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 de cerâmica de

barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.



## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1, 2 e 3 — .....

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1630\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

.....

## Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

.....

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores de escritório

.....

XI) *Programador informático.* — Desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise: estuda a documentação da análise (caderno de análise); segmenta cada unidade de tratamento em módulos lógicos; verifica a existência dos ficheiros necessários e a sua conformidade com o caderno de análise; identifica os programas utilitários e as macroinstruções necessárias à elaboração dos programas da aplicação; codifica os programas e ou módulos lógicos na linguagem escolhida; procede a testes a fim de verificar a respectiva validade e introduz-lhes alterações sempre que necessário; documenta o programa segundo as normas adoptadas, de forma que a sua manutenção possa ser realizada por outro programador; elabora o manual de exploração, em função de um programa específico e para uma correcta utilização pelos utentes.

.....

## ANEXO III

### Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A-1	Chefe geral de serviços ..... Director administrativo ..... Director de serviços .....	122 750\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Analista de sistemas ..... Chefe de contabilidade ..... Chefe de departamento ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Técnico de contas .....	111 500\$00
B	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador informático ..... Tesoureiro .....	101 450\$00
C	Escrutário principal ..... Operador de computador .....	95 500\$00
D	Caixa ..... Correspondente em línguas estrangeiras .. Primeiro-escriturário .....	89 600\$00
E	Segundo-escriturário .....	81 400\$00
F	Cobrador .....	77 600\$00
G	Terceiro-escriturário .....	73 800\$00
H	Telefonista .....	72 150\$00
I	Contínuo ..... Porteiro .....	66 250\$00
J	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	65 650\$00
K	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	55 350\$00
L	Paquete .....	42 200\$00

*Nota.* — Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 2200\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Lisboa, 16 de Março de 1995.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(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;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Maio de 1995.

Depositado em 21 de Julho de 1995, a fl. 145 do livro n.º 7, com o n.º 306/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial e da cláusula 53.<sup>a</sup> a partir de 1 de Maio de 1995.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

Os trabalhadores em categorias ou classe sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de 1250\$.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

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

Pequeno-almoço — 215\$;  
Almoço ou jantar — 1370\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 4000\$;  
Diária completa — 6740\$.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — O subsídio de refeição será de 450\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 450\$.

**CAPÍTULO IX**

**Segurança social**

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Seguros**

1 — Os trabalhadores de serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 3 300 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Princípio geral e revogação de textos**

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

- 1) Cláusula 1.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>, os valores do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 5 da cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup> e anexo II (tabela de remunerações base mínimas) do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1994;
- 2) Cláusula 50.<sup>a</sup> do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações base mínimas**

Grupos	Categorias	Remunerações
I-A	Director de serviços .....	153 700\$00
I-B	Analista de sistemas .....	134 800\$00
I-C	Chefe de escritório .....	117 800\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço .....	113 700\$00
	Contabilista/técnico de contas .....	
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano.	108 700\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
IV	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano .....	99 600\$00
V-A	Assistente administrativo II .....	91 000\$00
V-B	Secretário de direcção .....	89 400\$00
V-C	Assistente administrativo I .....	86 500\$00
VI	Inspector de vendas .....	83 200\$00
VII	Caixa (a) ..... Primeiro-escriturário ..... Vendedor/prospector de vendas .....	79 600\$00
VIII	Motorista de pesados ..... Cobrador (a) ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário .....	77 200\$00
IX	Ajudante de motorista ..... Terceiro-escriturário .....	70 500\$00
X	Contínuo ..... Guarda ..... Telefonista .....	68 000\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	62 900\$00
XII	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	58 700\$00
XIII	Paquete (b) .....	39 800\$00

(a) O caixa e o cobrador receberão 3050\$ mensais de abono para falhas.  
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais 950\$.

Lisboa, 3 de Julho de 1995.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

## 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.)

Entrado em 14 de Julho de 1995.

Depositado em 18 de Julho de 1995, a fl. 144 do livro n.º 7, com o n.º 300/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre as Assoc. Comerciais e Industriais dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco e outro — Alteração salarial e outra.**

### Cláusula 22.ª-A

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 250\$.

2, 3, 4 e 5 — .....

### ANEXO II

#### Tabelas salariais

Gerente comercial, chefe de compras ou vendas, encarregado geral, encarregado de loja (supermercado e hipermercado), director

de serviços, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e contabilidade, guarda-livros, analista de informática, programador informático e monitor informático .....	74 025\$00
Caixeiro encarregado, chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas, coleccionador, operador encarregado (supermercado e hipermercado), programador mecanográfico, tesoureiro, preparador informático de dados e estagiário de programador informático .....	67 725\$00
Primeiro-caixeiro, fiel de armazém, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça (praceista), promotor de vendas, prospector de vendas especializado ou técnico de vendas, expositor/decorador, operador especializado (supermercado e hipermercado), operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , correspondente em línguas estrangeiras, caixa, primeiro-escriturário, aprovador de madeiras, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , relojoeiro reparador de 1. <sup>a</sup> e operador informático de 1. <sup>a</sup> .....	60 375\$00
Segundo-caixeiro, demonstrador, angariador propagandista, conferente, operador de 1. <sup>a</sup> (supermercado e hipermercado), operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo, operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , segundo-escriturário, relojoeiro reparador de 2. <sup>a</sup> , operador informático de 2. <sup>a</sup> e operador-verificador/operador de posto de dados de 1. <sup>a</sup> .....	58 800\$00
Terceiro-caixeiro, estagiário de operador mecanográfico, operador de 2. <sup>a</sup> (supermercado e hipermercado), preparador repositor, caixa de balcão, terceiro-escriturário, relojoeiro reparador de 3. <sup>a</sup> , telefonista, cobrador, costureira de emendas, sapateiro reparador, perfurador/verificador/operador de posto de dados de 2. <sup>a</sup> e operador informático estagiário .....	55 125\$00
Estagiário de perfurador/verificador/operador de posto de dados e estagiários dactilógrafos:	
Do 3. <sup>o</sup> ano .....	52 000\$00
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	52 000\$00
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	52 000\$00

Caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro reparador, ajudante de ourives reparador, ajudante de costureiro de emendas e ajudante de sapateiro reparador:	
Do 3. <sup>o</sup> ano .....	52 000\$00
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	52 000\$00
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	52 000\$00

Contínuo, guarda, porteiro, distribuidor, embalador, rotulador etiquetador, engarrafador e servente .....	52 000\$00
Praticantes e paquetes:	

Do 3. <sup>o</sup> ano .....	39 000\$00
Do 2. <sup>o</sup> ano .....	39 000\$00
Do 1. <sup>o</sup> ano .....	39 000\$00

Guarda-livros em regime livre .....	1 200\$00
Servente de limpeza em regime livre ....	700\$00

A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1995.

Pelas Associações Comerciais e Industriais dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:

António Pinto.

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

Aníbal Conceição Neves.

Entrado em 14 de Junho de 1995.

Depositado em 19 de Julho de 1995, a fl. 145 do livro n.º 7, com o n.º 303/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Comercial de Santarém e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial e outras

### Acta final

Aos 3 dias do mês de Fevereiro de 1995, os signatários acordaram na revisão do CCT para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1982, e alterações posteriores, nos termos e condições seguintes:

### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de San-

tarém, em representação das seguintes associações: Associação Comercial de Santarém, Associação Comercial, Industrial e de Serviços dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã, Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal, ACISO — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém, Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos, Associação Comercial e Industrial de Rio Maior e Associação de Comerciantes e Industriais dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha, em representação das empresas

suas associadas, e, por outro, os profissionais contidos nos níveis abaixo indicados ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

#### Matéria acordada

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — A tabela salarial e demais alterações constantes desta revisão produzem efeitos a 1 de Fevereiro de 1995.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1300\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — (Mantém-se.)

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
I	Contabilista .....	103 200\$00
	Director de serviços .....	
	Gerente comercial .....	
	Gerente de zona .....	
	Inspector administrativo .....	
	Analista de sistemas .....	
	Chefe de departamento .....	
	Chefe de divisão .....	
	Chefe de escritório .....	
	Chefe de serviços .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Técnico de compras .....	
II	Caixeiro encarregado .....	92 700\$00
	Encarregado electricista .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de loja .....	
	Inspector de vendas .....	
	Caixeiro-chefe de secção .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe de secção de loja .....	
	Planeador de informática .....	
	Programador mecanográfico .....	
	Técnico de vendas .....	
III	Alcatifador de 1. <sup>a</sup> .....	70 000\$00
	Caixa .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Correspondente em língua estrangeira .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira .....	
	Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> .....	
	Oficial electricista .....	
	Oficial de relojoaria de 1. <sup>a</sup> .....	

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
III	Operador de computador .....	70 000\$00
	Operador especializado de supermercado .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Planeador de informática (estagiário) .....	
	Primeiro-caixeiro .....	
	Primeiro-escriturário .....	
	Promotor de vendas .....	
	Secretário(a) de direcção .....	
	Fiel de armazém .....	
IV	Alcatifador de 2. <sup>a</sup> .....	64 800\$00
	Controlador de informática .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> .....	
	Oficial de relojoaria de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de computador (estagiário) .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> .....	
	Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Segundo-caixeiro .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Motorista .....	
V	Alcatifador de 3. <sup>a</sup> .....	59 900\$00
	Bordadora especializada .....	
	Caixa de comércio .....	
	Cobrador .....	
	Controlador de informática (estagiário) .....	
	Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> .....	
	Oficial de relojoaria de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico (estagiário) .....	
	Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial de relojoaria do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
	Terceiro-escriturário .....	
VI	Alcatifador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	52 800\$00
	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Contínuo .....	
	Dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Estagiário do 4. <sup>o</sup> ano .....	
	Meio-oficial de relojoaria do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador-ajudante de supermercado do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador de máquinas de contabilidade (estagiário) .....	
	Perfurador-verificador (estagiário) .....	
	Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VII	Alcatifador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	52 100\$00
	Bordadora .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Costureiro(a) .....	
	Dactilógrafo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Distribuidor .....	
	Embalador .....	
	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Meio-oficial de relojoaria do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador-ajudante de supermercado do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador de máquinas de embalar .....	
	Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Servente .....	
	Servente de limpeza .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Vigilante .....	

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
VIII	Alcatifador-ajudante do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Meio-oficial de relojoaria do 1.º ano .... Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1.º ano .....	52 000\$00
IX	Aprendiz de alcatifador (três anos) ..... Aprendiz de electricista (três anos) ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (três anos) ..... Aprendiz de relojoaria (três anos) ..... Estagiária de bordadora (três anos) ..... Estagiário(a) de costureiro(a) (três anos) ... Estagiário do 1.º ano ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 3.º ano .....	39 300\$00
X	Aprendiz de alcatifador (dois anos) ..... Aprendiz de electricista (dois anos) ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (dois anos) ..... Aprendiz de relojoaria (dois anos) ..... Estagiária de bordadora (dois anos) ..... Estagiário(a) de costureiro(a) (dois anos) ... Paquete de 16 anos ..... Praticante do 2.º ano .....	39 100\$00

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
XI	Aprendiz de alcatifador (um ano) ..... Aprendiz de electricista (um ano) ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (um ano) ..... Aprendiz de relojoaria (um ano) ..... Estagiária de bordadora (um ano) ..... Estagiário(a) de costureiro(a) (um ano) ... Paquete de 15 anos ..... Praticante do 1.º ano .....	39 000\$00

Pela União das Associações do Comércio Retailista do Distrito de Santarém, em representação das seguintes associações:

Associação Comercial de Santarém;  
Associação Comercial, Industrial e de Serviços dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã;  
Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal;  
ACISO — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém;  
Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos;  
Associação Comercial e Industrial de Rio Maior;  
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 4 de Maio de 1995.

Depositado em 19 de Julho de 1995, a fl. 144 do livro n.º 7, com o n.º 302/95, 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 — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva do trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1995:

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Assistente de *marketing*.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor.

Empregado de armazém.

Repositor.

**CCT entre a AIPM — Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim, a p. 1070, onde se lê:

**B) Funções de apoio**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração
0	.....	...
1	Adjunto de administração ..... Licenciado/bacharel do grau VI .....	...
3	Director de serviços ..... .....	...

deve ler-se:

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração
0	.....	...
1	Adjunto de administração ..... Licenciado/bacharel do grau VI .....	...
2	Licenciado/bacharel do grau V .....	154 950\$00
3	Director de serviços ..... .....	...
...	.....	...

**AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação**

Por ter sido publicado com incorrecções no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1995, o texto do acordo mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim, a p. 927, onde se lê:

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
...	.....	...
8	Maquinista prático de 3.ª classe .....	73 350\$00
9	Bilheteiro .....	75 305\$00
...	.....	...

deve ler-se:

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
...	.....	...
8	Maquinista prático de 3.ª classe .....	75 350\$00
9	Bilheteiro .....	75 350\$00
...	.....	...