

Boletim do Trabalho e Emprego

24

1.^A SÉRIE

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

Preço 269\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 24	P. 1083-1114	29-JUNHO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— FANAFEL — Fábrica Nacional de Feltros Industriais, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	1085

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços	1085
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria	1086
— Aviso para PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	1087
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SIN-DEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins	1087
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITE-MAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro	1087
— Aviso para PE do CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros	1088
— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de lavandarias e tinturarias	1088

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal	1088
— CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outra	1105
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outra	1106
— CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro — Alteração salarial e outras	1106

— CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial	1107
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	1108
— CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	1109
— ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	1111
— AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	1112
— CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	1114
— CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação	1114



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

FANAFEL — Fábrica Nacional de Feltros Industriais, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa FANAFEL — Fábrica Nacional de Feltros Industriais, L.^{da}, com sede em São João de Ovar, Ovar, requereu autorização para laborar continuamente na secção de agulhagem da sua unidade industrial sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido na necessidade de aumentar o volume da produção da secção de agulhagem para fazer face ao crescimento das solicitações do mercado.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;

- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa FANAFEL — Fábrica Nacional de Feltros Industriais, L.^{da}, a laborar continuamente na secção de agulhagem da sua unidade industrial, sita em São João de Ovar, Ovar.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 2 de Junho de 1997. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SIND-

CES-UGT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Junho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, são estendidas, no distrito de Leiria:

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

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, e 27, de 22 de Julho de 1996, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies

comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 17 de Junho de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22 e 24, de 15 e 29 de Junho, ambos de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de bolachas e outros produtos alimentares a partir de farinha) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1978, com as alterações introduzidas pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, sejam classificadas nos grupos II, III e IV e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato signatário.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mes-trança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro.

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

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

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

Aviso para PE do CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social não filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço, cujas funções correspondam às profissões constantes do anexo I da PRT nas instituições particulares de solidariedade social, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1996;
- b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço, cujas funções correspondam às profissões constantes do anexo I da PRT nas instituições particulares de solidariedade social, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1996, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de lavandarias e tinturarias

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1997, n.º 18, de 15 de Maio de 1997, e n.º 24, de 29 de Junho de 1997, respectivamente.

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

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuições de gás em toda

a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua distribuição, sem prejuízo do constante no número seguinte.

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1997 e vigorará até 31 de Dezembro de 1997.

3 — O presente CCTV tem um período de vigência de 12 meses no que respeita às tabelas salariais e às

cláusulas com expressão pecuniária, podendo as mesmas ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor, e o restante clausulado é válido pelo período de 18 meses contados sobre a mesma data.

4 — Quer as cláusulas salariais e as de expressão pecuniária quer as restantes cláusulas consideram-se prorrogadas por períodos de 60 dias, se não forem denunciadas com a antecedência mínima de 30 dias do termo das respectivas vigências.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente de exploração de parques automóveis. — É o trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

Arrumador de parques. — É o trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixa de escritório. — É o profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Caixa de parques de estacionamento. — É o trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local

de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

Caixeiro encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efectuou.

Candidato a lavador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a recepcionista. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de exploração de parques. — É o trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista ou técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá

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

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

Distribuidor e cobrador de gás. — É o trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

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

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

Encarregado. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de tráfego. — É o trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessários à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

Gerente, chefe de divisão e chefe de compras. — É o trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

Guarda. — É o trabalhador, maior de 18 anos, a que está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nela recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade,

gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instalador de gás e aparelhagem de queima. — É o trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas;

recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de posto de abastecimento. — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os *stocks* do produto existente na loja, e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito.

Paquete. — É o profissional, menor de 18 anos, que presta os serviços enumerados para os contínuos.

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

Porteiro. — É o trabalhador, maior de 21 anos, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de metalúrgico. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados de resultados.

Recepcionista de parques de estacionamento. — É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista. — É o trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.^a são as seguintes:

a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 14 anos;
Trabalhadores de escritório e candidatos a recepcionistas — 16 anos;
Cobrador — 21 anos;
Todos os restantes trabalhadores — 18 anos;

b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem, pela entidade patronal onde prestaram serviço ou pelo sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

3 — Não poderão ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

4 — Não podem ser admitidos como aprendizes metalúrgicos maiores de 17 anos.

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

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 6.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entendem-se as situações em que a prestação de trabalho tenha duração inferior ao horário habitualmente praticado.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7 — As empresas abrangidas por este contrato colectivo poderão admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, não podendo, no entanto, o número de trabalhadores contratados neste regime exceder 10% do total de trabalhadores ao seu serviço, sendo certo que, pelo menos, um dos trabalhadores da empresa poderá sempre ser contratado nesta modalidade.

8 — Não contam para este efeito os guarda-livros, técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

9 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte e quatro horas semanais.

10 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos deste contrato colectivo.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o período experimental.

2 — Caso a entidade patronal faça cessar o período experimental pagará como compensação:

- a) Do 1.º ao 10.º dia, inclusive, cinco dias de trabalho;
 - b) Do 11.º ao 15.º dia, um mês de trabalho.
- Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde o início daquele período.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores con-

dições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parque, chefe de serviços, gerente, caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até 90 dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6 — Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o período experimental a que se refere o número anterior, pagará como compensação ao trabalhador um mês de ordenado, salvo se este for avisado com uma antecedência mínima de 10 dias em relação ao termo da prestação efectiva do trabalho.

Cláusula 8.^a

Quadro de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos respectivos, até 30 de Abril de cada ano, um quadro de pessoal do modelo oficial aprovado dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato.

2 — A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópia do mapa acima referido, durante 90 dias.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCTV terão de ser observadas as seguintes proporções:

- a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;
- b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;
- c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;
- d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;
- e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;
- f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;
- g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;
- h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;

- i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50% do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;
- j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50% do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

Cláusula 10.^a

Acesso a profissionais de escritório

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.^a, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.

2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.

3 — Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

4 — O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém, à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

6 — Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

9 — O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10 — O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11 — O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12 — O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

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

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14 e 15 ou mais anos;
- b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão;
- d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o Regulamento da Carteira Profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz de metalúrgico conclua um dos cursos referidos no n.º 5 da cláusula 4.^a, será obrigatoriamente promovido a praticante.

17 — O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

18 — O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19 — Os trabalhadores metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20 — Para efeitos do disposto nos três números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verifiquem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias

imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações da entidade patronal

1 — As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;
- l) Registar, em documento próprio a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;
- m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesses dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.^a;
- i) Dar cumprimento ao presente contrato;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 — O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, 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 seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato;
- m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada do n.º 2 da cláusula 39.^a, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 55.^a

3 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta e uma horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, passando a quarenta horas a partir de 1 de Dezembro de 1997.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

Cláusula 16.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder duzentas e vinte horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 60% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;
- b) 85% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;
- d) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e 7 horas;

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.^a acrescida, no caso de período de descanso, em 100% e, no caso de feriado obrigatório, em 200%, calculada sobre o salário normal.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Só podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores classificados com as categorias de gerente, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito à retribuição especial de 20% a acrescentar ao salário efectivo.

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 19.^a

Salário mínimo do trabalhador

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 — É proibido o pagamento de retribuição exclusiva à comissão.

Cláusula 20.^a

Mudança de zona ou de clientela

Sempre que a entidade patronal alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, mediante parecer escrito favorável do sindicato respectivo e da ANAREC.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído, a partir do quinto dia de permanência no posto do substituído.

3 — Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto mantém o direito à retribuição do substituído, finda a substituição.

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 — Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respectiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para o alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 5700\$$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 300\$;
Almoço ou jantar — 1300\$;
Dormida — 3650\$.

Cláusula 24.^a

Refeições

1 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 — A entidade patronal pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, todas as refeições

que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

2 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do primeiro mês como mês completo.

3 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.^a, cujo contrato de trabalho haja cessado, receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório à entidade patronal receberão o subsídio por inteiro, isto é, independentemente do tempo de serviço prestado no ano do regresso.

5 — Os trabalhadores que forem prestar serviço militar obrigatório receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês que tenham trabalhado, contando-se sempre o mês que ocorra a ida para o serviço militar como completo.

6 — O subsídio a que se referem os n.ºs 3 e 5 será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantido a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado a importância de 380\$ a partir de 1 de Maio de 1997, inclusive.

Cláusula 26.^a

Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.^a

Proibição de descontos

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com direito a título de indemnização por prejuízo, sem prévia autorização do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Documento a entregar ao trabalhador

A entidade patronal deverá entregar, no acto do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — O período de descanso semanal é compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo.

2 — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho, nunca podendo ser inferior a trinta e cinco horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem, por escrito, com a entidade patronal e, na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal

O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 200 % para além da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com 200 % para além da retribuição normal.

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

Cláusula 33.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 30 dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, a gozar no decurso do mesmo ano.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Março e 31 de Outubro.

5 — O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao Sindicato respectivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias por inteiro antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes a 100 % das férias e respectivo subsídio.

7 — Logo que o trabalhador regresse do serviço militar terá direito às férias por inteiro e respectivo subsídio.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão o subsídio será de 100 % da remuneração respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.^a, quando prestem o mínimo de 120 dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100 % da remuneração do período correspondente.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$SH = \frac{12 \times \text{salário mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas seguintes:

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado e enteada, cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda de qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filhos, dois dias;
- e) Casamento de filhos, um dia;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- h) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;
- j) Doação de sangue, durante todo o dia de doação;
- l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

2 — Para além do número de dias indicado nas alíneas b) e c) do n.º 1, serão consideradas como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Transmissão da exploração

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos nove meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada, com aviso de recepção, para a morada constante nos respectivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.

5 — Quando a transmissão de estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá rescindir o contrato com o direito ao dobro das indemnizações que lhes competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 39.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização de dois meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

4 — Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.

5 — Nos casos julgados convenientes pelo Sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do já estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- d) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;
- e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 39.^a;
- f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;
- g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares,

na assistência inadiável aos membros do agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;

- h) Emprego a meio tempo de trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

Cláusula 41.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais são os princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até uma hora por dia os trabalhadores-estudantes com aproveitamento, sem prejuízo da retribuição e de quaisquer outras regalias, quando tal se torne comprovadamente necessário.

2 — A entidade patronal obriga-se a dispensar o trabalhador-estudante na véspera e dia de exame, sem qualquer diminuição de regalias.

CAPÍTULO IX

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25 % da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4 — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10 % e 70 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e das participações das instituições de previdência não pode, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 45.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3 — Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 46.^a

Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela previdência ou seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de cento e oitenta dias de baixa.

Cláusula 46.^a-A

Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1 — Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato relativos a complementos de subsídios de doença e acidente de trabalho, as empresas signatárias efectuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2 — O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por acção violenta exercida por terceiros.

3 — Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

- a) Em caso de morte, a quantia de 5 000 000\$, a favor dos seus legítimos herdeiros;
- b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez, apurada de acordo com o estipulado da Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de 5 000 000\$.

4 — Este seguro complementar produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

Cláusula 47.^a

Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Cláusula 48.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para inverno.

2 — A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção seis dias úteis e em cada ano civil um mês.

4 — A penalidade prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido setenta e duas horas depois da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de setenta e duas horas.

5 — A penalidade prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 53.^a deste contrato.

Cláusula 50.^a

Responsabilidade da entidade patronal

1 — A entidade patronal é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Para a responsabilidade da entidade patronal se presumir no caso de candidatura prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade patronal.

Cláusula 51.^a

Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 39.^a, em caso de despedimento.

Cláusula 52.^a

Multas

1 — O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis de trabalho, sujeitando o infractor às multas previstas neste contrato e na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O serviço de lavagem completa e lubrificação efectuado em dias não permitidos nos termos deste contrato é punido com multa de 500\$, elevada ao dobro em caso de reincidência no mesmo ano.

4 — Quando comprovadamente houver falsa invocação para justificação das faltas aludidas nas alíneas a), b), c), d), e) g), h), i) e j) da cláusula 36.^a, o infractor é punido com a multa equivalente ao dobro do salário respectivo ao tempo da falta dolosamente justificada.

5 — O montante da multa será elevado ao dobro se o motivo das faltas for o da alínea f).

6 — A infracção ao disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a e no n.º 5 da cláusula 33.^a será punida com a multa de 200\$ e, em caso de reincidência, coma de 500\$.

7 — O produto das multas referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula reverte, no caso das multas a aplicar a trabalhadores para o fundo de greve dos sindicatos e no caso de multas a aplicar a entidades patronais, a favor do fundo da escola de preparação e aperfeiçoamento.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Nulidade de despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 56.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 57.^a

Fiscalização

1 — Sempre que os agentes da Inspecção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

2 — Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na actividade fiscalizadora referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Delegados sindicais

1 — Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 — Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Reclassificação — Transitória

Os caixas de balcão e todos os trabalhadores que desempenhem as funções previstas para a nova categoria profissional de operador de posto de abastecimento serão reclassificados a partir da data da entrada em vigor da presente revisão do CCTV no grupo H da tabela salarial.

Cláusula 60.^a

Contagem da antiguidade — Transitória

Para efeitos da contagem da antiguidade para acesso do operador do posto de abastecimento do grupo H ao grupo F, estabelece-se 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 61.^a

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1997 até 31 de Dezembro deste ano, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo A — 104 350\$:

Gerente.

Grupo B — 100 250\$:

Chefe de serviços.
Chefe de divisão.
Chefe de escritório.
Chefe de exploração de parques.
Contabilista ou técnico de contas.

Grupo C — 92 350\$:

Assistente de exploração de parques.
Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.
Chefe de compras.

Grupo D — 85 050\$:

Encarregado.
Encarregado de armazém.
Encarregado de tráfego.
Oficial electricista.
Mecânico auto.
Operador mecanográfico.
Primeiro-escriturário.
Motorista de pesados.

Grupo E — 83 050\$:

Primeiro-caixeiro.
Caixeiro-viajante.
Operador de máquinas de contabilidade.
Recepcionista de garagens.
Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.^a
Caixa de escritório.
Caixeiro de praça.
Lubrificador.
Fiel de armazém.
Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos) (a).

Grupo F — 79 550\$:

Montador de pneus especializado.
Cobrador.

Conferente.

Motorista de ligeiros.

Segundo-caixeiro.

Segundo-escriturário.

Recepcionista de parques de estacionamento.

Instalador de gás de 2.^a

Perfurador-verificador.

Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos) (b).

Grupo G — 75 450\$:

Instalador de gás de 3.^a

Lavador.

Ajudante de motorista.

Distribuidor e cobrador de gás.

Grupo H — 71 450\$:

Terceiro-caixeiro.

Terceiro-escriturário.

Candidato a lubrificador.

Electricista pré-oficial do 2.º ano.

Telefonista.

Operador de posto de abastecimento (até 1 ano) (c).

Grupo I — 69 750\$:

Montador de pneus.

Arrumador de parques.

Abastecedor de combustíveis.

Caixa de parques de estacionamento.

Electricista pré-oficial do 1.º ano.

Caixa de balcão.

Grupo J — 67 550\$:

Guarda.

Porteiro.

Grupo L — 62 550\$:

Servente.

Caixeiro-ajudante.

Candidato a lavador.

Candidato a recepcionista.

Contínuo.

Servente de limpeza.

Dactilógrafo do 2.º ano.

Electricista-ajudante do 2.º ano.

Distribuidor.

Estagiário do 2.º ano.

Grupo M — 56 450\$:

Dactilógrafo do 1.º ano.

Electricista-ajudante do 1.º ano.

Estagiário do 1.º ano.

Praticante de caixeiro.

Praticante de metalúrgico.

Grupo N — 46 750\$:

Aprendiz com mais de dois anos.

Aprendiz de electricista do 2.º ano.

Paquete.

Grupo O — 42 600\$.

Aprendiz até dois anos.

Aprendiz de electricista do 1.º ano.

Notas

(acesso na carreira do operador de posto de abastecimento)

(a) Os quatro anos correspondem ao tempo de permanência nos grupos H e F.

(b) Após três anos de permanência no grupo F ascende ao grupo E.

(c) Após um ano de permanência no grupo H ascende ao grupo F.

Lisboa, 3 de Junho de 1997.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Álvaro António Branco.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 3 de Junho de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Junho de 1997.

Depositado em 19 de Junho de 1997, a fl. 70 do livro n.º 8, com o n.º 192/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Chocolates e Afins e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Cláusula 2.^a

Vigência

4 — As tabelas salariais e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 19.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

6 — O montante do subsídio de alimentação referido nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no n.º 2 da cláusula 17.^a e no n.º 2 da cláusula 27.^a não poderá ser inferior a 550\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

Categorias	Remunerações mínimas mensais
A) Serviços de fabrico:	
Encarregado	104 200\$00
Ajudante de encarregado	96 300\$00
Oficial de 1. ^a	89 600\$00
Oficial de 2. ^a	84 900\$00
Auxiliar	71 500\$00
B) Serviços complementares:	
Encarregado	77 200\$00
Ajudante de encarregado	74 100\$00
Operário de 1. ^a	69 300\$00
Operário de 2. ^a	64 700\$00

Lisboa, 9 de Maio de 1997.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 4 de Junho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Junho de 1997.

Depositado em 18 de Junho de 1997, a fl. 70 do livro n.º 8, com o n.º 190/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril/Sul) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

4 — As tabelas salariais e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1997.

.....

Cláusula 19.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

.....

6 — O montante do subsídio de alimentação referido nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no n.º 2 da cláusula 17.^a e no n.º 2 da cláusula 27.^a não poderá ser inferior a 580\$.

.....

ANEXO II

Tabelas salariais

Categorias	Remunerações mínimas mensais
A) Serviços de fabrico:	
Mestre ou técnico	115 100\$00
Ajudante de mestre ou técnico	107 100\$00
Oficial de 1. ^a	95 200\$00
Oficial de 2. ^a	90 200\$00
Auxiliar	75 900\$00
B) Serviços complementares:	
Encarregado	82 000\$00
Ajudante de encarregado	78 700\$00
Operário de 1. ^a	73 600\$00
Operário de 2. ^a	68 800\$00

Lisboa, 6 de Maio de 1997.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 4 de Junho de 1996. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Junho de 1997.

Depositado em 18 de Junho de 1997, a fl. 69 do livro n.º 8, com o n.º 189/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITE-MAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro — Alteração salarial e outras.

As partes identificadas na cláusula 1.^a acordam em introduzir as seguintes alterações ao CCT para os trabalhadores fogueiros das indústrias químicas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas seguintes associações patronais:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares;
Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol;
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
Associação Portuguesa das Empresas Químicas;
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiadas nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 19.^a

Refeitórios, subsídios de alimentação

1 —

2 —

- a) Empresas até 50 trabalhadores — 420\$;
b) Empresas com mais de 50 trabalhadores — 480\$.

O subsídio será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois da refeição.

3 —

ANEXO I

Categorias profissionais e remunerações mínimas mensais

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro de 1997
e 31 de Dezembro de 1997

Foguetiro de 1. ^a classe	90 300\$00
Foguetiro de 2. ^a classe	85 900\$00
Foguetiro de 3. ^a classe	80 900\$00
Chegadores (ajudantes de aprendizes):	
3. ^o ano de serviço	76 200\$00
2. ^o ano de serviço	72 000\$00
1. ^o ano de serviço	66 300\$00

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de encarregado terão uma remuneração de, pelo menos, 20% acima da retribuição do profissional mais qualificado.

Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de foguetiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

2 — A tabela salarial produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 1997.

Produz ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997 a alteração à cláusula 19.^a (Refeitórios, subsídios de alimentação).

Lisboa, 27 de Maio de 1997.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAO — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Foguetiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Foguetiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Junho de 1997.

Depositado em 19 de Junho de 1997, a fl. 70 do livro n.º 8, com o n.º 191/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Este contrato obriga:

- a) Por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica (sectores de

cerâmica doméstica, artística e decorativa, cerâmica de construção, cerâmicas especiais e refractários);

- b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das empresas referidas na alínea a) e representadas pelo sindicato signatário.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Grupos	Remunerações
Encarregado	118 350\$00
Técnico de electrónica	107 550\$00
Tec. electricista ou técnico preparador de trabalho.	98 700\$00
Oficial com mais de 2 anos ou preparador de trabalho.	91 200\$00
Oficial com menos de 2 anos	80 500\$00
Pré-oficial do 2.º ano	72 300\$00
Pré-oficial do 1.º ano	61 700\$00
Ajudante do 2.º ano	51 000\$00
Ajudante do 1.º ano	47 000\$00
Aprendiz do 2.º ano	42 750\$00
Aprendiz do 1.º ano	41 450\$00

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Junho de 1997.

Depositado em 16 de Junho de 1997, a fl. 69 do livro n.º 8, com o n.º 186/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e Regiões Autónomas representadas pela associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio, no valor de 475\$, por cada dia de trabalho efectivo.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1	133 800\$00
2	105 900\$00
3	102 500\$00
4	100 800\$00
5	97 200\$00
6	95 700\$00
7	94 400\$00
8	92 900\$00
9	90 800\$00
10	89 600\$00
11	87 700\$00
12	84 500\$00
13	83 300\$00
14	81 500\$00
15	79 600\$00
16	77 800\$00
17	75 600\$00

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano	43 245\$00
2.º ano	46 300\$00
3.º ano	54 993\$00

Praticante de montador de aquários ... 47 599\$00

Aprendiz geral:

Com 15 anos/16 anos	42 525\$00
Com 17 anos	43 215\$00

Praticante metalúrgico:

1.º ano	47 619\$00
2.º ano	52 356\$00

Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas

de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo:

1.º ano	71 800\$00
2.º ano	81 800\$00

Polidor de vidro plano:

1.º ano	67 200\$00
2.º ano	76 500\$00

Foscador artístico a areia de vidro plano e operador de máquina de fazer aresta e polir:

1.º ano	64 700\$00
2.º ano	74 800\$00

Montador de aquários:

1.º ano	58 200\$00
2.º ano	67 300\$00

Colocador de vidro auto 81 800\$00

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão:

Com 15/16 anos	42 525\$00
Com 17 anos	43 255\$00

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

1.º ano	44 845\$00
2.º ano	49 885\$00
3.º ano	58 985\$00

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

Pré-oficial:

1.º ano	71 799\$00
2.º ano	81 745\$00

Ajudante:

1.º ano	47 598\$00
2.º ano	52 535\$00

Aprendiz:

1.º/2.º ano	42 525\$00
3.º ano	43 255\$00

Nota. — Os valores a praticar nos salários de aprendizes e praticantes terão de ter sempre em conta o valor do salário mínimo nacional.

.....
O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 3200\$.

Lisboa, 10 de Março de 1997.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, Vítor Pereira.

Entrado em 11 de Junho de 1997.

Depositado em 17 de Junho de 1997, a fl. 69 do livro n.º 8, com o n.º 188/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

As presentes alterações são aplicáveis, em todo o território nacional, às relações de trabalho entre as entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandarias, incluindo a modalidade de auto-serviço, tinturarias, limpeza a seco, engomadoria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência

Vigorará pelo prazo mínimo de um ano, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, independentemente da data da sua publicação.

Cláusula 3.^a

Remunerações

De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo de 2100\$ sobre a remuneração efectiva de Dezembro de 1996.

Cláusula 3.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no montante diário de 240\$.

2 — Até duas horas diárias, não perdem o direito ao subsídio de alimentação.

3 — O subsídio de alimentação não se vence nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 4.^a

Sucessão de regulamentação e direitos adquiridos

1 — Mantêm-se em vigor a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1997, e o CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 5, de 8 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 14, de 15 de Abril de 1986, 14, de 15 de Abril de 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 14, de 13 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 13, de 8 de Abril de 1991, 14, de 15 de Abril de 1992, 19, de 22 de Maio de 1993, 19, de 22 de Maio de 1994, e 19, de 25 de Maio de 1995, 24, de 29 de Junho de 1996, em tudo o que não foi alterado pelo presente CCTV.

2 — Da aplicação do presente CCTV não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, res-salvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Categorias	Grupos	Grupo de ven-cimentos	Vencimento mensal
Chefe de escritório Director(a) de serviços	III	A	139 900\$00
Inspector(a) administrativo(a) Chefe de departamento Chefe de serviços Chefe de divisão Analista de sistemas Contabilista	III	B	126 700\$00

Categorias	Grupos	Grupo de ven-cimentos	Vencimento mensal
Agente de tempos e métodos Agente de planeamento Chefe de secção Correspondente em línguas estran-geiras Programador(a) Programador(a) mecanográfico ... Tesoureiro(a) Guarda-livros Secretário(a) de direcção Chefe de serralharia Chefe de electricista	II II III III III III III III III III V VII	C	107 800\$00
Caixa Operador mecanográfico Escriturário(a) de 1. ^a Perfurador(a)-verificador(a) com mais de três anos Operador(a) de máquinas de con-tabilidade com mais de três anos Canalizador de 1. ^a Fresador de 1. ^a Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro de 1. ^a Oficial electricista Fogoeiro de 1. ^a	III III III III III V V V V V VII X	D	85 400\$00
Chefe de secção Cobrador(a) Correspondente em língua portu-guesa Escriturário(a) de 2. ^a Operador de máquinas de contabi-lidade até três anos Perfurador(a)-verificador(a) até três anos Canalizador de 2. ^a Fresador de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro de 2. ^a Carpinteiro Pedreiro Pintor Pré-oficial electricista do 2.º ano ... Chefe de refeitório Fogoeiro de 2. ^a Motorista	I III III III III III V V V V V VI VI VI VII IX X VIII	E	80 200\$00
Cronometrista Planeador(a) Escriturário(a) de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Cozinheiro(a) Ecónomo(a) Fogoeiro de 3. ^a	II II III VII IX IX X	F	72 500\$00
Ajudante de chefe de secção Estagiário(a) e dactilógrafo(a) do 2.º ano Telefonista Adjunto de oficial electricista do 2.º ano Ajudante de motorista Dispenseiro(a) Chefe de loja (encarregado)	I III III VII VIII IX XI	G	66 800\$00
Distribuidor(a) Lavador mecânico ou manual Operador de barcas ou máquinas de tingir Operador de hidro Pesador de drogas Preenseiro Contínuo Guarda	I I I I I I IV IV	H	60 900\$00

Categorias	Grupos	Grupo de vencimentos	Vencimento mensal
Porteiro	IV		
Ajudante de fogueiro	X		
Estagiário(a) e dactilógrafo(a) do 1.º ano	III		
Operador(a) não especializado	V e VI		
Ajudante de oficial electricista do 1.º ano	VII		
Ajudante de cozinha	IX		
Empregado(a) de balcão	IX		
Empregado(a) de refeitório	IX		
Calandrador(a)	I	H	60 900\$00
Conferente marcador	I		
Costureiro(a)	I		
Dobrador de peças	I		
Engomador(a)	I		
Expedidor(a)	I		
Revistador(a)	I		
Secador(a)	I		
Preparador(a) de roupas	I		
Vaporizador(a)	I		
Recepcionista	IX		

a) Nas lojas com mais de um recepcionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal para falhas no montante de 3850\$. O caixa, quando exista, tem direito a um abono de igual montante.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

c) A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria em que tirocinam:

- 1) Período de estágio de seis meses — 70 %;
- 2) Período de estágio de um ano — 60 % durante o 1.º semestre e 80 % durante o 2.º semestre;
- 3) Período de estágio de dois anos — 60 % durante o 1.º ano e 80 % durante o 2.º ano.

Porto, 17 de Março de 1997.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Maio de 1997.

Depositado em 16 de Junho de 1997, a fl. 69 do livro n.º 8, com o n.º 185/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência e aplicação das tabelas

1 —

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

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

.....

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

.....

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 8125\$ por cada um destes dias.

.....

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, no valor de 600\$, por cada dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

.....

3 —

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até ao máximo de 520\$ por pequeno-almoço ou ceia e de 1500\$ por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

.....

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações no continente e regiões autónomas

.....

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 100 000\$ enquanto estiver na situação de deslocado.

ANEXO I
Tabela salarial

Grupos	Retribuição
00	212 000\$00
01	176 650\$00
1	147 200\$00
2	122 400\$00
3	116 800\$00
4	114 700\$00
5	108 650\$00
6	105 700\$00
7	99 650\$00
8	97 450\$00
9	95 900\$00
10	92 150\$00
11	89 850\$00
12	87 900\$00
13	84 050\$00
14	83 100\$00
15	69 450\$00
16	69 200\$00
17	63 100\$00
18	58 950\$00
19	55 150\$00
20	45 100\$00
21	44 300\$00
22	43 350\$00

Marinha Grande, 21 de Fevereiro de 1997.

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Manuel Castro Peixoto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Maio de 1997.

Depositado em 20 de Junho de 1997, a fl. 70 do livro n.º 8, com o n.º 193/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga,

por um lado, a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e por outro, os seus trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão válidas por períodos de 12 meses, com início a 1 de Janeiro de cada ano.

3 —

4 —

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Níveis e Subníveis	Remunerações
Técnico superior VII	18	415 400\$00
Técnico Administrativo VII	17	379 000\$00
Técnico de informática VII		
Técnico de produção IX		
Técnico superior VI	16	348 400\$00
Operador de sala de comando x		
Técnico administrativo VI		
Técnico de informática VI		
Técnico de produção VIII	15	294 500\$00
Técnico superior V		
Instrumentista de controlo industrial IX ...	14	251 000\$00
Operador de sala de comando IX		
Técnico administrativo V		
Técnico de informática V		
Técnico de produção VII		
Técnico superior IV	13	200 200\$00
Instrumentista de controlo industrial VIII		
Operador de produção VIII		
Operador de sala de comando VIII		
Técnico administrativo IV		
Técnico de informática IV		
Técnico de produção VI	12	186 100\$00
Técnico superior III		
Instrumentista de controlo industrial VII ...		
Oficial electricista IX		
Oficial metalúrgico IX		
Operador de sala de comando VII		
Operador de produção VII		
Técnico administrativo III	11	170 800\$00
Técnico de informática III		
Técnico de produção V		
Técnico superior II		
Conferente VII		
Escriturário VII	10	166 100\$00
Instrumentista de controlo industrial VI ...		
Oficial electricista VIII		
Oficial metalúrgico VIII		
Operador de sala de comando VI		
Operador de produção VI		
Técnico administrativo II	9	156 100\$00
Técnico de informática II		
Técnico superior I		
Técnico de produção IV	8	146 100\$00

Categorias	Níveis e Subníveis	Remunerações
Conferente VI Escriturário VI Instrumentista de controlo industrial V Manobrador de pórticos VI Oficial electricista VII Oficial metalúrgico VII Operador de sala de comando V Operador de produção V Técnico administrativo I Técnico de informática I Técnico de produção III	11	159 700\$00
Auxiliar de escritório VII Conferente V Escriturário V Instrumentista de controlo industrial IV Manobrador de pórticos V Motorista IV Oficial electricista VI Oficial metalúrgico VI Operador de produção VI Operador de sala de comando IV Recepcionista VI Técnico de produção II	10	141 100\$00
Auxiliar de escritório VI Conferente IV Escriturário IV Instrumentista de controlo industrial III Manobrador de pórticos IV Motorista III Oficial electricista V Oficial metalúrgico V Operador de produção III Operador de sala de comando III Recepcionista V Técnico de produção I Trabalhador de armazém V	9	132 000\$00
Auxiliar de escritório V Conferente III Escriturário III Instrumentista de controlo industrial II Manobrador de pórticos III Motorista II Oficial electricista IV Oficial metalúrgico IV Operador de produção II Operador de sala de comando II Recepcionista IV Trabalhador de armazém IV	8	125 200\$00
Auxiliar de escritório IV Conferente II Instrumentista de controlo industrial I Manobrador de pórticos II Motorista I Oficial electricista III Oficial metalúrgico III Operador de produção I Recepcionista III Trabalhador de armazém III	7	115 000\$00
Auxiliar de escritório III Escriturário II Manobrador de pórticos I Operador de sala de comando I Recepcionista II Trabalhador de armazém II	6	110 800\$00

Categorias	Níveis e Subníveis	Remunerações
Auxiliar de escritório II Conferente I Empregado de refeitório III Escriturário I Oficial electricista II Oficial metalúrgico II Recepcionista I	5	105 600\$00
Auxiliar de escritório I Empregado de refeitório II Oficial de electricista I Oficial metalúrgico I Trabalhador de armazém I	4	100 900\$00
Ajudante de electricista II Ajudante metalúrgico II Empregado de refeitório I	3	94 200\$00
Ajudante de electricista I Ajudante metalúrgico I	2	88 000\$00
Auxiliar de escritório (menos de 21 anos) . . .	1	83 400\$00

ANEXO IV

Cláusula de expressão pecuniária

- 1 — Abono para falhas — 10 230\$.
- 2 — Ajudas de custo:
 - 2.1 — Diária completa — 5840\$.
 - 2.2 — Dormida — 3275\$.
 - 2.3 — Pequeno-almoço — 290\$.
 - 2.4 — Almoço ou jantar — 1350\$.
 - 2.5 — Ceia — 560\$.
- 3 — Aquisição de material escolar:
 - 3.1 — Ensino básico — 10 485\$.
 - 3.2 — Ensino secundário — 17 370\$.
 - 3.3 — Ensino superior (bacharelato e licenciatura) — 46 465\$.
- 4 — Anuidades e diuturnidades:
 - 4.1 — Anuidades — 1095\$.
 - 4.2 — Diuturnidades — 5780\$.
- 5 — Subsídios:
 - 5.1 — Poluição — 9070\$.
 - 5.2 — Refeição — 815\$.
 - 5.3 — Turno — 15 225\$.
 - 5.4 — Turno (encarregado) — 375\$.
 - 5.5 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:
 - Pequeno-almoço — 290\$;
 - Almoço e jantar — 815\$;
 - Ceia — 560\$.
- 5.6 — Subsídio de limpeza de células — 2200\$.
- 5.7 — Subsídio de prevenção:
 - Valor da semana completa — 17 770\$;
 - Feriado, sábado ou domingo isolado — 8 360\$;

Sábado e domingo não isolados — 12 540\$;
Cada hora de prevenção — 270\$.

5.8 — Pequenas despesas — 1555\$.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1997.

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)
Manuel Valentim Gomes Cruz.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 31 de Março de 1997. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Junho de 1997.

Depositado em 17 de Junho de 1997, a fl. 69 do livro n.º 8, com o n.º 187/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1997, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária rectificação.

Assim, nas assinaturas finais, onde se lê «Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, em representação do SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:» deve ler-se «Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio por si e em representação do SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:».

CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidões a p. 639 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, o texto da convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 639, onde se lê:

«Cláusula 45.^a-B

Regime especial de deslocações

1 —

2 —

Pequeno-almoço — 180\$;
Almoço ou jantar — 950\$;
Ceia — 500\$.»

deverá ler-se:

«Cláusula 45.^a-B

Regime especial de deslocações

1 —

2 —

Pequeno-almoço — 180\$;
Almoço ou jantar — 960\$;
Ceia — 500\$.»

Na mesma página, onde se lê:

«ANEXO I

Remunerações mínimas

.....

1 —

2 — Para efeitos do número anterior [...] torna-se por base a média dos montantes de facturação.»

deverá ler-se:

«ANEXO I

Remunerações mínimas

.....

1 —

2 — Para efeitos do número anterior [...] toma-se por base a média dos montantes de facturação.»