

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 20

## 1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 6,58 — 1320\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 20	P. 1147-1256	29-MAIO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1151
Organizações do trabalho .....	1234
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

	Pág.
Despachos/portarias:	
— GESQUA — Gestão e Unidades Industriais, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1151
— MOLFIL — Gabinete Técnico de Apoio à Indústria de Bordados, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1151

### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	1152
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro .....	1152

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns) .....	1153
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) .....	1168
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) .....	1183
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras .....	1196
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (ind. de hortofrutícolas) — Alteração salarial e outras .....	1197
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outras .....	1199

— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial .....	1201
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Santarém e outra (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra .....	1201
— CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1202
— CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1205
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	1208
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras .....	1210
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1213
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras .....	1215
— ACT entre a Dragão Abrasivos, L. <sup>da</sup> , e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial .....	1218
— ACT entre a empresa Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L. <sup>da</sup> , e outra e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras .....	1218
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras .....	1219
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras .....	1226
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Constituição da comissão paritária .....	1233
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Constituição da comissão paritária .....	1233
— CCT para a ind. farmacêutica — Rectificação .....	1234

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Feder. Nacional dos Sind. de Transportes, Ind. e Energia .....	1234
— Assoc. Sindical de Professores Licenciados — ASPL — Rectificação .....	1240

#### II — Corpos gerentes:

— Feder. Nacional de Sind. de Transportes, Ind. e Energia .....	1240
— Sind. dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR .....	1242

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Leiria — Substituição .....	1243
--	------

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada ..... 1243

### II — Identificação:

- Centro de Educação e Formação Profissional Integrada ..... 1254  
— CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Indústria Automóvel, S. A. .... 1254  
— Gás de Lisboa, Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. .... 1255



### 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

### GESQUA — Gestão e Unidades Industriais, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua

A empresa GESQUA — Gestão e Unidades Industriais, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua da Lama, 104, rés-do-chão, direito, Paços de Ferreira, 4595-222 Meixomil, requereu autorização para laborar continuamente nas instalações da firma CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., na Estrada Nacional n.º 366, ao quilómetro 18, em Aveiras de Cima.

A actividade que prossegue — enchimento e expedição de garrafas de gases de petróleo liquefeito (GPL) — está subordinada, do ponto de vista laboral, à lei geral do trabalho.

A requerente fundamenta o pedido no facto de, sendo a actividade desenvolvida de elevado e relevante interesse económico e social, visto grande parte da população portuguesa estar hoje dependente deste tipo de combustível, torna-se imprescindível laborar de forma contínua, pois só assim será possível garantir a satisfação das necessidades de abastecimento da população.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que não se conhece conflitualidade na empresa;
- 2) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 3) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 4) Que a lei geral do trabalho não veda o regime pretendido;
- 5) 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 GESQUA — Gestão e Unidades Industriais, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas instalações da firma CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., na Estrada Nacional n.º 366, ao quilómetro 18, em Aveiras de Cima.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 7 de Maio de 2001. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Economia, *Vitor Manuel da Silva Santos*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

### MOLFIL — Gabinete Técnico de Apoio à Indústria de Bordados, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua.

A empresa MOLFIL — Gabinete Técnico de Apoio à Indústria de Bordados, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Alexandre Herculano, 31, 3700-008 São João da Madeira, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas 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, vestuário e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, designadamente com a necessidade de rentabilizar os equipamentos e também devido à especificidade do processo produtivo.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável 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 MOLFIL — Gabinete Técnico de Apoio à Indústria de Bordados, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações sitas na Rua de Alexandre Herculano, 31, 3700-008 São João da Madeira.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 7 de Maio de 2001. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Economia, *Vitor Manuel da Silva Santos*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2001.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2001.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 2001.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul 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 está em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva na área respectiva:

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

A tabela salarial da convenção produzirá efeitos desde 1 de Março de 2001.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns).

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);  
Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);  
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vistos (ACIBEVE);

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de proposta de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente

CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos como tal nos registos dos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a 60 dias quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se, com segurança, naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a 120 dias e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

### **CAPÍTULO III**

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

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não seja exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste CCT;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores ou membros de comissões de trabalhadores;
- k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho.

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar, dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste CCT;
- m) Cumprir o presente CCT e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às reacções de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste CCT;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo,



havendo o propósito de o prejudicar em direitos adquiridos;

- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos seus sócios que trabalham na empresa.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

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

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

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de trespasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para os efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que se lhes passará o documento da garantia prevista no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

3 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde de que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de quarenta horas, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao sindicato.

4 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

5 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no n.º 1 desta cláusula, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semana.

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

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração/hora utiliza-se a fórmula seguinte:

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

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

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

7 — Se a prestação de trabalho suplementar implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula,

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao respectivo sindicato.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja no domingo e segunda-feira terão como retribuição base mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 20%.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo III.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição de 450\$, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e de 480\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001.

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7500\$, para alimentação e alojamento, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e a importância diária de 7800\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 320\$;
- b) Ceia — 440\$;
- c) Almoço ou jantar — 1450\$;
- d) Dormida — 4300\$;

desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e a partir de 1 de Janeiro de 2001:

- a) Pequeno-almoço — 340\$;
- b) Ceia — 460\$;
- c) Almoço ou jantar — 1550\$;
- d) Dormida — 4500\$.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas de deslocação, alojamento

e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 %, nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas pernoitas seguidas;
- b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da admissão e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

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

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.<sup>a</sup>, alínea *h*), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50 % do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento.

Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador constará de um esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangidos, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50 % da respectiva retribuição mensal.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *e*) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas *d*) e *e*) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes das previstas nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quarenta e quatro horas por mês, para dirigentes sindicais;
- b) Catorze horas por mês, para delegados sindicais ou membros da confissão de trabalhadores.

4 — A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

5 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder cinco dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselharem.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria

e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias, após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical ou comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração de processo disciplinar, em carta registada com aviso de recepção, logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

5 — A trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal, ou superior hierárquico do trabalhador, e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social**

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangam, nos termos da lei.

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a totalidade da retribuição mensal, no caso de as companhias de seguros não o fizerem, até ao limite de quatro meses.

## **CAPÍTULO X**

### **Saúde, higiene e segurança**

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, nomeadamente dotando os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança e, sempre que a actividade desenvolvida o justifique, fornecendo gratuitamente aos trabalhadores equipamento de protecção.

2 — Em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, as entidades patronais ficam vinculadas à legislação em vigor para a matéria.

## **CAPÍTULO XI**

### **Direitos especiais**

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Maternidade e paternidade**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores menores**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores-estudantes**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4500\$, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e no valor de 4700\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no numero anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 6800\$, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e no valor de 7100\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

#### Cláusula 43.<sup>o</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos nos termos nelas estipulados e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta no anexo III.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Grupo A — Trabalhadores de armazém

##### Categorias e definição

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

*Ajudante de controlador de qualidade.* — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

*Encarregado (secção de pintura).* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

*Ajudante de encarregado de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de equipa (secção de pintura).* — É o trabalhador que para além das funções de chefia de coordenação tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

*Preparador de tinta (secção de pintura).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

*Preparador de vinhos espumantes.* — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Profissional de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

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

*Operador da linha de pintura (secção de pintura).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, enforna, desenforna e escolha das garrafas após a pintura.

*Chefe do sector de enchimento.* — Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições e elabora mapas de controlo de produção.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências, arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso, confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída e confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

*Operador-chefe de linha de enchimento.* — É o trabalhador que numa linha de enchimento coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

*Operador de linha de enchimento.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento das máquinas do sector.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

#### **Grupo B –Tanoeiros**

Categorias e definição

*Tanoeiro.* — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrafila. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

*Barrileiro.* — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade interior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

#### **Grupo C –Caixeiros**

Categorias e definição

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

*Caixeiro.* — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

#### **Grupo D –Foguetiros**

Categorias e definição

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

*Chegador.* — É o trabalhador também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exercem legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

#### **Grupo E –Motoristas**

Categorias e definição

*Motorista.* — É o profissional que conduz e zela pela sua conservação.

#### **Grupo F –Empregados de garagem**

Categorias e definição

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede a sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Servente de viaturas de carga.* — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

#### **Grupo G –Trabalhadores electricistas**

Categorias e definição

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



## **Grupo H –Trabalhadores metalúrgicos**

### **Categorias e definição**

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

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

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

## **Grupo I –Trabalhadores da construção civil**

### **Categorias e definição**

*Trolha ou pedreiro de acabamento.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá, utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

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

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

*Marcador de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

*Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro.* — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

## **Grupo J –Trabalhadores químicos**

### **Categorias e definição**

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

*Analista (químico).* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (químico).* — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Preparador (químico).* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

## **Grupo L –Trabalhadores hoteleiros**

### **Categorias e definição**

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos, requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita, prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas, guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos, prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa suja os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

#### **Grupo M –Serviços auxiliares**

##### **Categorias e definição**

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

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

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

#### **ANEXO II**

##### **Condições de admissão — Quadros e acessos**

###### **A –Trabalhadores de armazém**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de com-

pletar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

###### **B –Caixeiros**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nessa categoria, será promovido a caixeiro.

###### **C –Fogueiros**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

###### **D –Motoristas**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

###### **E –Trabalhadores metalúrgicos**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência nas mesmas classe e empresa.

###### **F –Trabalhadores químicos**

1 — Condições mínimas:

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

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

**G –Trabalhadores de serviços auxiliares**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de pode-

rem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

**ANEXO III****Remunerações mínimas****Tabela salarial referente ao ano 2000**

Para vigorar desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, é aprovada a seguinte tabela salarial:

Grupos	Categoria	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
A	Analista principal (químico) .....	124 600\$00	163 300\$00
B	Controlador de qualidade (armazém) ..... Encarregado geral (armazém) .....	116 900\$00	152 100\$00
C	Caixeiro-chefe de secção .....	109 500\$00	143 900\$00
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) ..... Analista (químico) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (secção de pintura de garrafas) ..... Encarregado de refeitório ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	98 700\$00	130 100\$00
E	Motorista de pesados .....	96 300\$00	125 700\$00
F	Ajudante de encarregado de armazém ..... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) ..... Chefe de sector de enchimento ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	94 000\$00	123 100\$00
G	Analista estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de limpos ..... Cozinheiro ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas (armazém) ..... Pedreiro ..... Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) ..... Pintor (construção civil) ..... Preparador (químicos) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	88 600\$00	117 400\$00
H	Preparador de vinhos espumantes ..... Marcadores de madeiras ..... Operador-chefe de linha de enchimento <sup>(1)</sup> .....	86 300\$00	114 000\$00

Grupos	Categoria	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
I	Lubrificador (metalúrgico) ..... Operador de empilhadora .....	83 800\$00	110 600\$00
J	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ..... Chegador de 3.º ano ..... Contínuo ..... Controlador-caixa (hoteleiros) ..... Distribuidor (armazém) ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Operador de linha de enchimento <sup>(2)</sup> ..... Operário de linha de pintura (secção de pintura de garrafas) ..... Porteiro ..... Profissional de armazém ..... Servente de viaturas de carga ..... Servente (construção civil) .....	82 400\$00	108 800\$00
L	Caixeiro-ajudante ..... Chegador de 2.º ano .....	72 800\$00	93 900\$00
M	Auxiliar de armazém ..... Chegador do 1.º ano ..... Empregado de refeitório ..... Praticante do 2.º ano (metalúrgico) ..... Profissional de armazém (adaptação) ..... Servente de limpeza .....	72 100\$00	88 700\$00
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico) .....	58 900\$00	72 400\$00
O	Paquete de 16 e 17 anos ..... Profissional de armazém de 16 e 17 anos ..... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) .....	50 200\$00	58 900\$00

<sup>(1)</sup> A categoria de operador-chefe de linha de enchimento será enquadrada no grupo H da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente à do grupo I.

<sup>(2)</sup> A categoria de operador de linha de enchimento será enquadrada no grupo J da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente ao valor obtido através da média dos valores fixados para os grupos J e L, ou seja, 77 600\$ para a tabela I e 101 350\$ para a tabela II.

#### Tabela salarial referente ao ano 2001

Para vigorar desde 1 de Janeiro de 2001, é aprovada a seguinte tabela salarial:

Grupos	Categoria	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
A	Analista principal (químico) .....	129 400\$00 (€ 645,444)	168 500\$00 (€ 840,474)
B	Controlador de qualidade (armazém) ..... Encarregado geral (armazém) .....	121 400\$00 (€ 605,540)	157 000\$00 (€ 783,112)
C	Caixeiro-chefe de secção .....	113 700\$00 (€ 567,133)	148 500\$00 (€ 740,714)
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) ..... Analista (químico) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (secção de pintura de garrafas) ..... Encarregado de refeitório ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torreiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	102 500\$00 (€ 511,267)	134 300\$00 (€ 669,885)

Grupos	Categoria	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
E	Motorista de pesados .....	100 000\$00 (€ 498,797)	129 700\$00 (€ 646,940)
F	Ajudante de encarregado de armazém ..... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) ..... Chefe de sector de enchimento ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	97 600\$00 (€ 486,826)	127 000\$00 (€ 633,473)
G	Analista estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de limpos ..... Cozinheiro ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas (armazém) ..... Pedreiro ..... Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) ..... Pintor (construção civil) ..... Preparador (químicos) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	92 000\$00 (€ 458,894)	121 200\$00 (€ 604,543)
H	Preparador de vinhos espumantes ..... Marcadores de madeiras ..... Operador-chefe de linha de enchimento <sup>(1)</sup> .....	89 600\$00 (€ 446,922)	117 700\$00 (€ 587,085)
I	Lubrificador (metalúrgico) ..... Operador de empilhadora .....	87 000\$00 (€ 433,954)	114 200\$00 (€ 569,627)
J	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ..... Chegador do 3.º ano ..... Contínuo ..... Controlador-caixa (hoteleiros) ..... Distribuidor (armazém) ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Operador de linha de enchimento <sup>(2)</sup> ..... Operário de linha de pintura (secção de pintura de garrafas) ..... Porteiro ..... Profissional de armazém ..... Servente de viaturas de carga ..... Servente (construção civil) .....	85 600\$00 (€ 426,971)	112 300\$00 (€ 560,150)
L	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2.º ano .....	75 600\$00 (€ 377,091)	96 900\$00 (€ 483,335)
M	Auxiliar de armazém ..... Chegador do 1.º ano ..... Empregado de refeitório ..... Praticante do 2.º ano (metalúrgico) ..... Profissional de armazém (adaptação) ..... Servente de limpeza .....	74 900\$00 (€ 373,599)	91 600\$00 (€ 456,898)
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico) .....	(*) 61 700\$00 (€ 307,758)	74 800\$00 (€ 373,100)
O	Paquete de 16 e 17 anos ..... Profissional de armazém de 16 e 17 anos ..... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) .....	53 000\$00 (€ 264,362)	60 800\$00 (€ 303,269)

(\*) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

<sup>(1)</sup> A categoria de operador-chefe de linha de enchimento será enquadrada no grupo H da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente à do grupo I.

<sup>(2)</sup> A categoria de operador de linha de enchimento será enquadrada no grupo J da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente ao valor obtido através da média dos valores fixados para os grupos J e L, ou seja, 77 600\$ para a tabela I e 101 350\$ para a tabela II.

*Nota.* — A tabela I aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos. A tabela II aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

Porto, 7 de Março de 2001.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

*António Fernando Rodrigues.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Maio de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o n.º 130/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns).

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelo sindicato outorgante, SETAA Sindicato da Agricultura, Alimentação e florestas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de propostas de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

#### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos, como tal, no registo do sindicato outorgante.

#### Cláusula 5.ª

##### Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a dois meses quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não puderem revelar-se com segurança naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a 120 dias e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização.

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa fora das horas de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou por prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;
- m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações do trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;

- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos previstos neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos adquiridos;
- g) Exigir do pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações emanadas do sindicato aos seus sócios que trabalham na empresa.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com os pressupostos e consequências legais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

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

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

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de traspasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o contratado tiver adquirido. O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### **Duração e prestação de trabalho**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já em prática nas empresas.

2 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

3 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de quarenta horas, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao sindicato.

4 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

5 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a um hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.



6 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração, hora utiliza-se a fórmula seguinte:

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

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

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

7 — Se a prestação de trabalho extraordinário implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos o descanso semanal pode ser o domingo e a segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao respectivo sindicato.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja o domingo e a segunda-feira terão como retribuição base mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 20 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 450\$, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e de 480\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio de refeição nos dias em que faltarem mais de uma hora.

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 13 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7500\$ para alimentação e alojamento, desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, e a importância de 7800\$,

a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 320\$;
- b) Almoço ou jantar — 1450\$;
- c) Ceia — 440\$;
- d) Dormida — 4300\$;

e desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e a partir de 1 de Janeiro de 2001:

- a) Pequeno-almoço — 340\$;
- b) Almoço ou jantar — 1550\$;
- c) Ceia — 460\$;
- d) Dormida — 4500\$.

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo para além do pagamento das despesas de deslocação, alojamento e alimentação será ainda pago um acréscimo de remuneração de 15% nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique mais de duas pernoitas seguidas que o trabalhador faça;
- b) Quando desempenhem funções que impliquem deslocação mais ou menos permanente e que a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço e ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da sua admissão e desde que esta se verifique durante o 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.ª, alínea j), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias que não pode ser superior a 50% do período total.

O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verifique o encerramento da empresa para férias com o acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento. Os fiadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador constará de um esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano as empresas enviarão ao Ministério do Emprego e ao sindicato a relação do pessoal por este abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro terá de haver comunicação ao Ministério do Emprego e ao sindicato até esta data através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

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

## Cláusula 23.ª

### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 50% da respectiva retribuição mensal.

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

## Cláusula 24.ª

### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

## Cláusula 25.ª

### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até 2 dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante 5 dias úteis, seguidos ou interpolados;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quarenta e quatro horas por mês, para dirigentes sindicais;
- b) Catorze horas por mês, para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

5 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nas termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei.

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste contrato.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias quando circunstâncias excepcionais o aconselham.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas, nos termos da cláusula anterior, obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração do processo disciplinar em carta registada com aviso de recepção e logo que se verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente o nome de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço, compete à entidade

patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

## **CAPÍTULO X**

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, nomeadamente dotando os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança e, sempre que a actividade desenvolvida o justifique, fornecendo gratuitamente aos trabalhadores equipamento de protecção.

2 — Em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho as entidades patronais ficam vinculadas à legislação em vigor para a matéria.

## **CAPÍTULO XI**

### **Direitos especiais**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Protecção à maternidade e paternidade**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores menores**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores-estudantes**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4500\$, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e no valor de 4700\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio

no valor mensal de 6800\$, desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, e no valor de 7100\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

1 — Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos nos termos nelas estipulados e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta no anexo III.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Grupo A — Trabalhadores de armazém

##### Categorias e definição

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa, e regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para uso da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

*Ajudante do controlador de qualidade.* — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

*Encarregado (secção de pintura).* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

*Ajudante de encarregado de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de equipa (secção de pintura).* — É o trabalhador que, para além das funções de chefia de coordenação, tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

*Preparador de tinta (secção de pintura).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

*Preparador de vinhos espumantes.* — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

*Operador do empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Profissional de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

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

*Operador da linha de pintura (secção de pintura).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, entorna, desenfora e escolha das garrafas após a pintura.

*Chefe do sector de enchimento.* — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas; verifica pressões, temperaturas e ritmos; supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento; elabora escalas de pessoal; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições, e elabora mapas de controlo de produto.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos, e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

*Operador-chefe de linha de enchimento.* — É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

*Operador de linha de enchimento.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento das máquinas do sector.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho, e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

#### **Grupo B –Tanoeiros**

Categorias e definição

*Tanoeiro.* — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 840 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrafie. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

*Barrileiro.* — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

#### **Grupo C –Caixeiros**

Categorias e definição

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

*Caixeiro.* — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

#### **Grupo D –Fogeiros**

Categorias e definição

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

*Chegador.* — É o trabalhador também designado por ajudante ou aprendiz de fogeiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exercem legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogeiro.

#### **Grupo E –Motoristas**

Categorias e definição

*Motorista.* — É o profissional que conduz e zela pela sua conservação.

#### **Grupo F –Empregados de garagem**

Categorias e definição

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Servente de viaturas de carga.* — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

#### **Grupo G –Trabalhadores electricistas**

Categorias e definição

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

## **Grupo H –Trabalhadores metalúrgicos**

### **Categorias e definição**

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

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

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

## **Grupo I –Trabalhadores da construção civil**

### **Categorias e definição**

*Trolha ou pedreiro de acabamento.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

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

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

*Marcador de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

*Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro.* — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

## **Grupo J –Trabalhadores químicos**

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

*Analista (químico).* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (químico).* — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Preparador (químico).* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

## **Grupo L –Trabalhadores hoteleiros**

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, e vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário, e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc.; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas, e guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

*Controlador caixa.* — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimen-



tos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa suja os tabuleiros e as louças sujas dos utentes, e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

#### **Grupo M –Serviços auxiliares**

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los, ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, e executar diversos serviços análogos.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, e pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

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

*Paquetes.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

#### **ANEXO II**

##### **Condições de admissão — Quadros e acessos**

##### **A –Trabalhadores de armazém**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

##### **B –Caixeiros**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nessa categoria, será promovido a caixeiro.

##### **C –Fogueiros**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

##### **D –Motoristas**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

##### **E –Trabalhadores metalúrgicos**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

##### **F –Trabalhadores químicos**

1 — Condições mínimas:

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

1.2 — Analista e estagiário — curso de auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista, findo o primeiro ano de serviço.

##### **G –Trabalhadores de serviços auxiliares**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no

entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas mensais

Para vigorar desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000, é aprovada a seguinte tabela salarial:

Categoria	Designação	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
A	Analista principal químico .....	124 600\$00	163 300\$00
B	Controlador de qualidade (armazém) ..... Encarregado geral de armazém .....	116 900\$00	152 100\$00
C	Caixeiro chefe de secção .....	109 500\$00	143 900\$00
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) ..... Analista (químico) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (secção de pinturas de garrafas) ..... Encarregado de refeitório ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	98 700\$00	130 100\$00
E	Motorista de pesados .....	96 300\$00	125 700\$00
F	Ajudante de encarregado de armazém ..... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) ..... Chefe de sector de enchimento ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	94 000\$00	123 100\$00
G	Analista estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de limpos ..... Cozinheiro ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas (armazém) ..... Pedreiro ..... Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) ..... Pintor (construção civil) ..... Preparador (químico) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	88 600\$00	117 400\$00
H	Preparador de vinhos espumantes ..... Marcador de madeiras ..... Operador chefe da linha de enchimento (1) .....	86 300\$00	114 000\$00
I	Lubrificador (metalúrgico) ..... Operador de empilhador .....	83 800\$00	110 600\$00

Categoria	Designação	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
J	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ..... Chegador do 3.º ano ..... Contínuo ..... Controlador-caixa (hoteleiros) ..... Distribuidor (armazéns) ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Operador de linha de enchimento <sup>(2)</sup> ..... Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) ..... Porteiro ..... Profissional de armazém ..... Servente de viaturas de carga ..... Servente de construção civil .....	82 400\$00	108 800\$00
L	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2.º ano .....	72 800\$00	93 900\$00
M	Auxiliar de armazém ..... Chegador do 1.º ano ..... Empregado de refeitório ..... Praticante do 2.º ano (metalúrgico) ..... Profissional de armazém (adaptação) ..... Servente de limpeza .....	72 100\$00	88 700\$00
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico) .....	58 900\$00	72 400\$00
O	Paquete de 16 e 17 anos ..... Profissional de armazém de 16 e 17 anos ..... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) .....	50 200\$00	58 900\$00

<sup>(1)</sup> A categoria de operador chefe de linha de enchimento será enquadrada no grupo H da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente à do grupo I.

<sup>(2)</sup> A categoria de operador de linha de enchimento será enquadrada no grupo J da tabela salarial a partir de 1 de Julho de 2000. No período de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000, terá uma retribuição mínima mensal correspondente ao valor obtido através da média dos valores fixados para os grupos J e L, ou seja, 77 600\$ para a tabela I e 101 350\$ para a tabela II.

#### Tabela salarial referente ao ano 2001

Para vigorar desde 1 de Janeiro de 2001, é aprovada a seguinte tabela salarial:

Categoria	Designação	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
A	Analista principal químico .....	129 400\$00	168 500\$00
B	Controlador de qualidade (armazém) ..... Encarregado geral de armazém .....	121 400\$00	157 000\$00
C	Caixeiro-chefe de secção .....	113 700\$00	148 500\$00
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) ..... Analista (químicos) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (secção de pinturas de garrafas) ..... Encarregado de refeitório ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	102 500\$00	134 300\$00
E	Motorista de pesados .....	100 000\$00	129 700\$00
F	Ajudante de encarregado de armazém ..... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) ..... Chefe de sector de enchimento ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	97 600\$00	127 000\$00

Categoria	Designação	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV)	Tabela II (AEVP)
G	Analista estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de limpos ..... Cozinheiro ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas (armazém) ..... Pedreiro ..... Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) ..... Pintor (construção civil) ..... Preparador (químicos) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>o</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	92 000\$00	121 200\$00
H	Preparador de vinhos espumantes ..... Marcador de madeiras ..... Operador chefe da linha de enchimento (*) .....	89 600\$00	117 700\$00
I	Lubrificador (metalúrgico) ..... Operador de empilhador .....	87 000\$00	114 200\$00
J	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ..... Chegador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Controlador-caixa (hoteleiros) ..... Distribuidor (armazéns) ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Operador de linha de enchimento (**) ..... Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) ..... Porteiro ..... Profissional de armazém ..... Servente de viaturas de carga ..... Servente de construção civil .....	85 600\$00	112 300\$00
L	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano .....	75 600\$00	96 900\$00
M	Auxiliar de armazém ..... Chegador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de refeitório ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (metalúrgico) ..... Profissional de armazém (adaptação) ..... Servente de limpeza .....	74 900\$00	91 600\$00
N	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (metalúrgico) .....	(*) 61 700\$00	74 800\$00
O	Paquete de 16 e 17 anos ..... Profissional de armazém de 16 e 17 anos ..... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) .....	(*) 53 000\$00	(*) 60 800\$00

(\*) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

*Nota.* — A tabela I aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação Nacional dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos. A tabela II aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

Porto, 30 de Março de 2001.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Pela AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto:  
(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Maio de 2001.  
Depositado em 16 de Maio de 2001, a fl. 109 do livro n.º 9, com o n.º 133/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas).

## **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação de Empresas de Vinho do Porto (AEVP);  
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);  
Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de propostas de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

## **CAPÍTULO II**

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos, como tal, no registo do sindicato.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Dotações mínimas e acessos**

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a dois meses quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não puderem revelar-se com segurança naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a quatro meses e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização.

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

### **CAPÍTULO III**

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

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste CCT;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste CCT;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores ou membros de comissões de trabalhadores;
- k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa fora das horas de trabalho.

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou por prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;
- m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matérias de sua competência, respeitantes às relações do trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Garantia dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos previstos neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos adquiridos;
- g) Exigir do pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações emanadas do Sindicato aos seus sócios que trabalham na empresa.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com os pressupostos e consequências legais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de traspasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho não pode ultrapassar as quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de 10 horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionamentos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal;
- d) Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utiliza-se a fórmula seguinte:

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

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

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

7 — Se a prestação de trabalho extraordinário implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa a prevista no grupo X, acrescendo a estas a parte variável correspondente às comissões de venda.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

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

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de refeição do seguinte valor:

- a) De 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2000 — 450\$;
- b) Desde 1 de Janeiro de 2001 — 480\$.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio de refeição nos dias em que faltarem mais de uma hora.

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **13.º mês**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante pro-



porcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o 13.º mês será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do quociente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) dos n.ºs 1 e 2 anteriores não se aplica quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da sua admissão e desde que esta se verifique durante o 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.<sup>a</sup>, alínea j), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias que não pode ser superior a 50 % do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verifique o encerramento da empresa para férias com o acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento. Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador constará de um esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano as empresas enviarão ao Ministério do Emprego e ao sindicato a relação do pessoal, por este abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro terá de haver comunicação ao Ministério do Emprego e ao sindicato até esta data através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste CCT, salvo por motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o respectivo subsídio que deixou de receber.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 50 % da respectiva retribuição mensal.

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

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até 2 dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até 2 dias.

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quarenta e quatro horas por mês, para dirigentes sindicais;
- b) Catorze horas por mês, para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cl sula 28.<sup>a</sup>

#### Causas e regime

O contrato de trabalho são pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

## CAPÍTULO VIII

### Cl sula 29.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias quando circunstâncias excepcionais o aconselham.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de quaisquer sanções abusivas, nos termos da cláusula anterior, obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;

- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração do processo disciplinar em carta registada com aviso de recepção e logo que se verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

#### CAPÍTULO IX

##### **Segurança social**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais terão de efectuar os exames médicos obrigatórios e de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- d) Emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — 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 necessária para as funções a desempenhar.

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas do seguinte montante:

- a) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000 — 4500\$;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 2001 — 4700\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Questões gerais e transitórias

1 — Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo

da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As alíneas a) e b) do n.º 1 das cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2000 e 1 de Janeiro de 2001, respectivamente.

As remunerações mínimas terão efeitos conforme consta do anexo III.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

##### A – Serviços administrativos e correlativos

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral dos Impostos.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços 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 custo e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os 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 e certifica os balancetes 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 perante a Direcção-Geral dos Impostos.

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

outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Programador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

*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, pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos regidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa,

o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias 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 entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações 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, e ordena e arquiva notas de 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 coadjuva o escrivão ou se prepara para esta função.

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa serviços análogos.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

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

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

## **B — Trabalhadores técnicos de vendas**

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

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

*Vendedor.* — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou a delegação da empresa a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes, caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

## **ANEXO II**

Condições de admissão. Dotações. Acessos.  
Outras condições específicas

### **A — Condições de admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são as seguintes:

- 1) Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;

- 2) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 3) Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 e as habilitações mínimas legais;
- 4) Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

#### **B — Dotações mínimas**

1 — Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem. Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;
- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

#### **C — Acessos dos trabalhadores de escritório**

1 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente

e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

4 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo do pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

6 — Para os efeitos deste anexo, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo escriturário ou equiparado, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 deste anexo, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

#### **D — Condições específicas dos técnicos de vendas. Zonas de trabalho para vendedores**

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga a entidade patronal a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### **Comissões**

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

## ANEXO III

## Tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro de 2000 a 31 de Dezembro de 2001

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A (ANCEVE/ACIBEV)	Tabela B AEPV
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	143 900\$00	186 500\$00
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	136 000\$00	167 300\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	115 400\$00	148 700\$00
IV	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente de línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	106 600\$00	141 300\$00
V	Primeiro-escriurário/caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Prospector de vendas (sem comissão) ..... Promotor de vendas (sem comissão) ..... Vendedor (sem comissão) .....	100 900\$00	132 000\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Cobrador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Perfurador/verificador ..... Demonstrador .....	96 400\$00	123 300\$00
VII	Telefonista de 1.ª .....	85 300\$00	113 800\$00
VIII	Telefonista de 2.ª ..... Contínuo ..... Porteiro .....	79 100\$00	106 200\$00
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	72 200\$00	97 000\$00
X	Prospector de vendas (com comissões) ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Vendedor (com comissões) ..... Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Contínuo (menos de 21 anos) .....	67 200\$00	89 600\$00
XI	Paquete até 17 anos .....	50 800\$00	62 400\$00

*Nota.* — A tabela A aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos. A tabela B aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEPV — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

## ANEXO III

## Tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A (ANCEVE/ACIBEV)	Tabela B AEPV
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	149 400\$00 € 745,20	192 400\$00 € 959,69



Grupos	Categorias profissionais	Tabela A (ANCEVE/ACIBEV)	Tabela B AEVP
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	141 200\$00 € 704,30	172 600\$00 € 860,93
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	119 800\$00 € 597,56	153 400\$00 € 765,16
IV	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente de línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	110 700\$00 € 552,17	145 800\$00 € 727,25
V	1.º Escriturário/caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Prospector de vendas (sem comissão) ..... Promotor de vendas (sem comissão) ..... Vendedor (sem comissão) .....	104 800\$00 € 522,74	136 300\$00 € 679,86
VI	2.º Escriturário ..... Cobrador ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Perfurador/verificador ..... Demonstrador .....	100 100\$00 € 499,30	127 300\$00 € 634,97
VII	Telefonista de 1.ª .....	88 600\$00 € 441,93	117 500\$00 € 586,09
VIII	Telefonista de 2.ª ..... Contínuo ..... Porteiro .....	82 200\$00 € 410,01	109 600\$00 € 546,68
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	75 000\$00 € 374,10	100 200\$00 € 499,80
X	Prospector de vendas (com comissões) ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Vendedor (com comissões) ..... Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Serveite de limpeza ..... Contínuo (menos de 21 anos) .....	70 000\$00 € 349,16	92 600\$00 € 461,89
XI	Paquete até 17 anos .....	53 600\$00 (*) € 267,36	64 400\$00 € 321,23

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

*Nota.* — A tabela A aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes de Bebidas Espirituosas e Vinhos. A tabela B aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto.

Porto, 7 de Março de 2001.

Pela AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Maio de 2001.

Depositado em 16 de Maio de 2001, a fl. 109 do livro n.º 9, com o n.º 132/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — .....
- 2 — As tabelas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 e terão de ser revistas anualmente.
- 3 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

- 1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 4200\$ pelo exercício das funções de chefia.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

- 1 — .....
- 2 — É concedido a todas as mulheres o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.
- 3 — .....
- 4 — .....

## ANEXO I

### Enquadramento profissional e tabelas salariais

#### Grau I — 85 000\$:

Encarregado de exploração agrícola;  
Feitor.

#### Grau II — 79 500\$:

Arrozeiro;  
Adegueiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Carvoeiro;  
Caldeireiro;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Mestre lagareiro;  
Motosserrista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Operador de máquinas industriais;  
Podador;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

#### Grau III — 71 000\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Apontador;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Empadador ou armador de vinha;  
Espalhador de química;  
Fiel de armazém;  
Gadanhador;  
Guarda de propriedade ou florestal;  
Guarda de porta de água;  
Guardador, tratador de gado ou campino sem polvilhal;  
Ordenhador;  
Prático apívola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça à falca ou bóia;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Trabalhador de descasque de madeiras.

#### Grau IV — 70 000\$:

Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino;  
Apanhador de pinhas;  
Calibrador;  
Carreiro ou almocreve;  
Caseiro;  
Guardador, tratador de gado ou campino com polvilhal;  
Jardineiro;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Trabalhador agrícola ou indiferenciado;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador horto-floricola ou hortelão;  
Trabalhador de salinas.

#### Grau V — 68 600\$:

Trabalhador auxiliar.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, aufere como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice

correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 239/2000, de 29 de Abril, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000 e em conformidade com o Decreto n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções do guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

#### Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de 50\$, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>

b) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 350\$, ao qual será acrescida a importância de 1200\$ por refeição e de 350\$ por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 52.<sup>a</sup>

c) .....

d) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1100\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

### ANEXO III

#### Remuneração hora/trabalho ao dia

Enquadramento profissional	Vencimento/ hora	Proporcionais férias/hora	Proporcionais subsídio de férias/ hora	Proporcionais subsídio de Natal/ hora	Vencimento/ hora com regalias sociais	Vencimento/ dia com regalias sociais
Grau I .....	490\$39	44\$59	44\$59	44\$59	624\$16	4 993\$28
Grau II .....	458\$66	41\$70	41\$70	41\$70	583\$76	4 670\$08
Grau III .....	409\$62	37\$24	37\$24	37\$24	521\$34	4 170\$72
Grau IV .....	403\$85	36\$72	36\$72	36\$72	514\$01	4 112\$08
Grau V .....	395\$77	35\$98	35\$98	35\$98	503\$71	4 029\$68

Beja, 1 de Março de 2001.

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 11 de Maio de 2001.

Depositado em 16 de Maio de 2001, a fl. 109 do livro n.º 9, com o n.º 131/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Retribuições

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4800\$.

.....

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

a) .....

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — 460\$;  
Almoço ou jantar — 1800\$;  
Ceia — 1300\$;

c) .....

.....

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Refeitório e subsídio de alimentação

1 — .....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 530\$.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (ind. de hortofrutícolas) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

.....

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001, sendo revistas anualmente.

.....

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

ANEXO III  
Tabela salarial

Grau	Categoria	Remuneração mínima mensal
0	.....	170 400\$00
1	.....	142 100\$00
2	.....	130 800\$00
3	.....	113 800\$00
4	.....	101 400\$00
5	.....	93 700\$00
6	.....	86 200\$00
7	.....	80 800\$00
8	.....	77 400\$00
9	.....	72 500\$00
10	.....	71 200\$00
11	.....	70 700\$00
12	.....	69 900\$00
13	.....	67 000\$00

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2001.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacéutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 2 de Maio de 2001. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Abril de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Maio de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que 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 de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 23 de Abril de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 14 de Maio de 2001.

Depositado em 21 de Maio de 2001, a fl. 109 do livro n.º 9, com o registo n.º 137/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — .....

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos de trabalho, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alte-

rações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e de 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986 e 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 22 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, 21, de 8 de Junho de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, e 21, de 8 de Junho de 2000.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — A presente tabela e o subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2001.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 275\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2700\$ mensais.

2 — .....

#### ANEXO III Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	110 900\$00
2	Inspector administrativo ..... Chefe de departamento/divisão ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistema .....	107 050\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	91 000\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em linguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Estenodactilógrafo em linguas estrangeiras .....	85 700\$00
5	Caixa ..... Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico .....	81 250\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	73 050\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	Terceiro-escriurário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (de escritório) ..... Guarda .....	68 350\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	67 950\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	(*) 53 600\$00
10	Paquete até 17 anos .....	50 250\$00

(\*) Sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 15 de Fevereiro de 2001.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

**Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.**

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2001. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Maio de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o registo n.º 127/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nela previstas constantes do anexo I desde que representadas pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima legal.

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações
A .....	145 000\$00
B .....	135 800\$00
C .....	125 900\$00
D .....	116 800\$00
E .....	113 200\$00
F .....	98 700\$00
G .....	89 000\$00
H .....	74 300\$00
I .....	67 000\$00

Lisboa, 26 de Março de 2001.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Maio de 2001.

Depositado em 16 de Maio de 2001, a fl. 109 do livro n.º 9, com o n.º 134/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Santarém e outra (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.**

**I**

**Alterações ao clausulado**

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — O montante do subsídio diário de alimentação é actualizado para 980\$.

2 e 3 — (Mantêm-se.)

**II**

**Tabela salarial**

**Remunerações mínimas**

Nível	Salário
I .....	145 000\$00
II .....	131 400\$00
III .....	121 800\$00
IV .....	115 800\$00
V .....	109 000\$00
VI .....	105 100\$00
VII .....	(a) 101 600\$00
VIII .....	97 350\$00
IX .....	83 650\$00
X .....	69 000\$00
XI .....	67 000\$00
XII .....	63 300\$00
XIII .....	54 300\$00

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

*Nota.* — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional desde que estas consagrem remuneração mais elevada.

**IV**

**Produção de efeitos**

A tabela salarial e o subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2001.

Porto, 28 de Março de 2001.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavadarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes.

Entrado em 18 de Maio de 2001.

Depositado em 22 de Maio de 2001, a fl. 110 do livro n.º 9, com o n.º 140/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

Retalhista;  
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);  
Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojeiros), existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de 200\$ (€ 0,998).

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2001.

#### ANEXO III-A

##### Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 118 700\$ (€ 592,07).

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 118 700\$ e até 467 900\$ (€ 592,07-€ 2333,88).



c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 467 900\$ (€ 2333,88).

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela

salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Tabela 0		Tabela I		Tabela II	
	Escudos	Euros	Escudos	Euros	Escudos	Euros
I-a) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
I-b) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
I-c) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
II .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
III .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
IV .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
V .....	(a)	(a)	68 600	342,18	76 400	381,08
VI .....	(a)	(a)	75 900	378,59	84 900	423,48
VII .....	71 400	356,14	83 600	417,00	89 600	446,92
VIII .....	78 300	390,56	88 300	440,44	99 000	493,81
IX .....	84 100	419,49	94 900	473,36	104 600	521,74
X .....	91 800	457,90	102 100	509,27	111 500	556,16
XI .....	99 200	494,81	107 000	533,71	116 100	579,10
XII .....	109 800	547,68	119 200	594,57	125 300	624,99

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

### ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Categorias	2001	
		Escudos	Euros
I	Técnico estagiário .....	88 100	439,44
II	Técnico auxiliar .....	99 000	493,81
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) .....	116 900	583,09
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano) .....	140 200	699,31
V	Técnico de suporte .....	156 700	781,62
VI	Técnico de sistemas .....	175 000	872,90
VII	Subchefe de secção .....	204 200	1 018,55
VIII	Chefe de secção .....	214 200	1 068,43

### ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I		Tabela II		Economistas e juristas (graus)
	Escudos	Euros	Escudos	Euros	
I-a) .....	137 200	684,35	145 600	726,25	— I-a). I-b). II.
I-b) .....	150 200	749,19	161 000	803,06	
I-c) .....	166 100	828,50	178 900	892,35	
II .....	188 600	940,73	208 400	1 039,49	

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I		Tabela II		Economistas e juristas (graus)
	Escudos	Euros	Escudos	Euros	
III .....	228 800	1 141,25	247 400	1 234,03	III.
IV .....	280 900	1 401,12	300 000	1 496,39	IV.
V .....	336 100	1 676,46	354 100	1 766,24	V.

#### Notas

1:

- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 390 000\$ (€ 1945,31);
- b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 390 000\$ (€ 1945,31);
- c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Nota. — Todas as restantes matérias constantes do CCT mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 20 de Março de 2001.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

(Assinatura ilegível.)

#### ANEXO VIII

#### Associações outorgantes

#### A) Associações patronais:

Pela União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa (em representação das seguintes associações integradas):

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;  
Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;  
Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Peles do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);  
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### B) Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas,

Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 13 de Março de 2001. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Entrado em 7 de Maio de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o registo n.º 125/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

- Retalhista;
- Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);
- Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojeiros), existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de 200\$ (€ 1,00).

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2001.

#### ANEXO III-A

##### Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 118 700\$ (€ 592,07).

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 118 700\$ e até 467 900\$ (€ 592,07-€ 2333,88).

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 467 900\$ (€ 2333,88).

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão

os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar

os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Tabela 0		Tabela I		Tabela II	
	Escudos	Euros	Escudos	Euros	Escudos	Euros
I-a) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
I-b) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
I-c) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
II .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
III .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
IV .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
V .....	(a)	(a)	68 600	342,18	76 400	381,08
VI .....	(a)	(a)	75 900	378,59	84 900	423,48
VII .....	71 400	356,14	83 600	417,00	89 600	446,92
VIII .....	78 300	390,56	88 300	440,44	99 000	493,81
IX .....	84 100	419,49	94 900	473,36	104 600	521,74
X .....	91 800	457,90	102 100	509,27	111 500	556,16
XI .....	99 200	494,81	107 000	533,71	116 100	579,10
XII .....	109 800	547,68	119 200	594,57	125 300	624,99

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

#### ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Categorias	Remuneração	
		Escudos	Euros
I	Técnico estagiário .....	88 100	439,44
II	Técnico auxiliar .....	99 000	493,81
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) .....	116 900	583,09
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano) .....	140 200	699,31
V	Técnico de suporte .....	156 700	781,62
VI	Técnico de sistemas .....	175 000	872,90
VII	Subchefe de secção .....	204 200	1 018,55
VIII	Chefe de secção .....	214 200	1 068,43

#### ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I		Tabela II		Economistas e juristas (graus)
	Escudos	Euros	Escudos	Euros	
I-a) .....	137 200	684,35	145 600	726,25	I-a). I-b). II.
I-b) .....	150 200	749,19	161 000	803,06	
I-c) .....	166 100	828,50	178 900	892,35	
II .....	188 600	940,73	208 400	1 039,49	

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I		Tabela II		Economistas e juristas (graus)
	Escudos	Euros	Escudos	Euros	
III .....	228 800	1 141,25	247 400	1 234,03	III.
IV .....	280 900	1 401,12	300 000	1 496,39	IV.
V .....	336 100	1 676,46	354 100	1 766,24	V.

#### Notas

1:

- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 390 000\$ (€ 1945,31);
- b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 390 000\$ (€ 1945,31);
- c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

*Nota final.* — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2001.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

#### ANEXO VIII

*(Assinatura ilegível.)*

#### Associações outorgantes

#### B) Associações sindicais:

#### A) Associações patronais:

Pela União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, em representação das seguintes associações integradas:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacaria de Lisboa;

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa;

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria do Distrito de Lisboa;  
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas;

SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SICONT — Sindicato dos Contabilistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;

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

*(Assinatura ilegível.)*

Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 23 de Abril de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o registo n.º 124/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente CCT obriga as empresas representadas pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelos sindicatos federados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 e 2 — *(Mantém a actual redacção.)*

3 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2001, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

4, 5, 6 e 7 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1, 2, 3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a actual redacção.)*

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — € 14 (2807\$);
- b) Países estrangeiros — € 30,50 (6115\$).

8 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula

terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,50 (501\$);
- b) Almoço — € 10 (2005\$);
- c) Jantar — € 10 (2005\$);
- d) Ceia — € 6,30 (1263\$).

2 e 3 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de € 22,20 (4451\$), até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 27,70 (5553\$).

2, 3 e 4 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de € 4,60 (922\$).

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Seguro por acidente

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de € 39 400 (7 898 991\$).

3 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei e neste CCT, são designadamente, assegurados às mães e aos pais os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

- b) Sem redução da retribuição, do período de férias e da antiguidade, faltar durante 90 dias consecutivos, obrigatória e imediatamente após o parto e por mais 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- d) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia;
- e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição ou qualquer regalia;
- f) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- g) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- h) Dispensa de trabalho para consultas pré-natais e frequência de aulas de ginástica de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

2 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

3 — Durante o período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais, o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea b) do n.º 1 desta cláusula.

5 — No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

6 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora, durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto, confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

7 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

9 — A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

ANEXO II  
Tabela salarial

Letra	Categoria	Remuneração	
		Euros	Escudos
A	Chefe de serviços .....	802	160 787
B	Chefe de secção ..... Programador de informática .....	683	136 929
C	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Operador de informática ..... Secretário(a)-correspondente ..... Promotor de vendas de 1.ª classe .....	620	124 299
D	Segundo-oficial ..... Promotor de vendas de 2.ª classe .....	588	117 883
E	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Motorista .....	534	107 057
F	Aspirante ..... Cobrador ..... Primeiro-contínuo ..... Primeiro-porteiro ..... Telefonista ..... Conferente de armazém .....	489	98 036

Letra	Categoria	Remuneração	
		Euros	Escudos
G	Operador de máquinas .....	460	92 222
	Servente .....		
	Embalador .....		
H	Praticante .....	396	79 391
I	Segundo-contínuo .....	387	77 587
	Segundo-porteiro .....		
	Auxiliar de limpeza (a) .....		
J	Praticante estagiário .....	334,20	67 000
L1	Praticante estagiário de armazém do 1.º semestre .....	334,20	67 000
L2	Praticante estagiário de armazém do 2.º semestre .....	347	69 567
M	Paquete .....	334,20	67 000

(a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,40 (682\$) e a quinze horas semanais.

*Nota.* — As cláusulas e anexos não objecto da presente alteração mantêm a actual redacção.

Lisboa, 20 de Abril de 2001.

Pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Maio de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o registo n.º 128/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este CCTV vigorará por um período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de 60 dias se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias do termo de um dos períodos de vigência.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

4 — O presente CCTV vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

.....  
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante cinco dias seguidos ou alternados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 3850\$

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras.

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela ANIECA — escolas de ensino de condução automóvel — e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.



por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição, vencendo-se a primeira em Abril de 1980.

2 — Os instrutores de condução automóvel venceram a primeira diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987 e a segunda em 1 de Fevereiro de 1989 integrando-se a partir daí no regime previsto no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório, com funções de tesoureiro e caixa, e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 4950\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — 1920\$;

Jantar — 1920\$;

Pequeno-almoço — 510\$00.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Por cada dia em que haja prestação de trabalho os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 585\$.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

- A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- A subsídio de deslocação no montante de 550\$ e 1220\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do já estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;
- Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- Faltar 120 dias no período de maternidade, devendo ser 90 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto; nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

- Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejam aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual;
- Gozar licença sem vencimento até ao limite de um ano após o parto, desde que referida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretende iniciá-la;
- Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a legislação em vigor.

#### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Técnico examinador ..... Director de serviços .....	211 500\$00
I	Chefe de escritório .....	159 000\$00
II	Chefe de departamento/divisão ou serviços Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador ..... Analista de sistemas .....	145 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mínima
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico .....	133 000\$00
IV	Secretária de direcção ..... Escriturário principal ..... Correspondente línguas estrangeiras .... Operador de computador .....	122 100\$00
IV-A	Instrutor .....	119 500\$00
V	Caixa ..... Electricista (mais de 3 anos) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	118 900\$00
VI	Cobrador ..... Electricista (menos de 3 anos) ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador-verificador mecanográfico ... Estagiário de operador de computador ...	106 200\$00
VII	Telefonista ..... Lubrificador .....	101 350\$00
VIII	Contínuo com mais de 21 anos ..... Porteiro ..... Guarda ..... Lavador .....	98 800\$00
IX	Estagiário do 3.º ano ..... Dactilógrafo do 3.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	93 800\$00
X	Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo com menos de 21 anos .....	81 300\$00
XI	Estagiário do 1.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano .....	73 700\$00
XII	Paquete de 15, 16 ou 17 anos ..... Aprendiz metalúrgico do 1.º, 2.º e 3.º anos	67 000\$00

#### Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas de automóveis pesados será atribuído um subsídio no montante de 150\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito a um subsídio de funções no valor de 10 500\$.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2001.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais de Ensino de Condução Automóvel:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Vitor Pereira.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Vitor Pereira.

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

Vitor Pereira.

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
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 Indústria Mineira.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 3 de Maio de 2001.

Depositado em 14 de Maio de 2001, a fl. 107 do livro n.º 9, com o registo n.º 123/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação do trabalho

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho suplementar as empresas, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de 1460\$.

No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha pelo menos a duração de três horas ou mais seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de 575\$.

6 — .....

7 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de três horas seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de 1460\$.

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 4 da cláusula 21.<sup>a</sup> e a pagar um subsídio de refeição no valor de 1460\$, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — .....

#### CAPÍTULO V

##### Suspensão da prestação de trabalho

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

- 1 — O período anual de férias é de 23 dias úteis.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Subsídio de turno

- 1 — .....
- a) Três turnos rotativos — 32 700\$ mensais;
- b) Dois turnos rotativos — 11 400\$ mensais.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 3640\$ relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo II.

- 2 — .....

### CAPÍTULO VIII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cantina — Subsídio de refeição

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 670\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de 590\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) .....  
 b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 de cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas ou equivalente, que recebem um subsídio de refeição de 590\$, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);  
 c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 590\$;  
 d) .....

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 590\$.

- 7 — .....

### CAPÍTULO XI

#### Actividade na mata

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídios de transporte e alimentação, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 555\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

- 2 — .....

- 3 — .....

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores da mata fora da zona

- a) .....  
 b) Um subsídio diário no valor de 1835\$ por dia efectivo de trabalho;  
 c) .....

### ANEXO II

#### Remunerações mínimas

Grupos	Remunerações mínimas
I .....	201 400\$00
II .....	183 500\$00
III .....	165 000\$00
IV .....	147 600\$00
V .....	136 600\$00
VI .....	124 800\$00
VII .....	114 700\$00
VIII .....	109 700\$00
IX .....	100 900\$00
X .....	96 300\$00

Nota. — A presente tabela produz efeitos a 1 de Janeiro de 2001, sem quaisquer outros reflexos.

#### Constância, 2 de Março de 2001.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L. da:

(Assinatura ilegível.)

Pelas organizações sindicais:

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2001. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

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

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2001. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Maio de 2001.

Depositado em 18 de Maio de 2001, a fl. 109, do livro n.º 9, com o n.º 135/2001, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho suplementar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de 1460\$.

No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha pelo menos a duração de três horas ou mais seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de 575\$.

- 6 — .....

7 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador em regime de turnos tenha que prestar trabalho suplemen-

tar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de três horas seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de 1460\$.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 4 da cláusula 21.<sup>a</sup> e a pagar um subsídio de refeição no valor de 1460\$, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 46.<sup>a</sup>

- 2 — .....

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

- 1 — O período anual de férias é de 23 dias úteis.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

- 1 .....
  - a) Três turnos rotativos — 32 700\$ mensais;
  - b) Dois turnos rotativos — 11 400\$ mensais.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 3640\$ relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo II.

- 2 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cantina – Subsídio de refeição

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 670\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de 590\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) .....  
b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas ou equivalente, que recebem um subsídio de refeição de 590\$, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);  
c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 590\$;  
d) .....

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 590\$.

- 7 — .....

## CAPÍTULO XI

### Actividade na mata

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídios de transporte e alimentação, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 555\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

- 2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores da mata fora da zona

- .....  
a) .....  
b) Um subsídio diário no valor de 1835\$ por dia efectivo de trabalho;  
c) .....

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

Grupos	Remunerações mínimas
I .....	201 400\$00
II .....	183 500\$00
III .....	165 000\$00
IV .....	147 600\$00
V .....	136 600\$00
VI .....	124 800\$00
VII .....	114 700\$00
VIII .....	109 700\$00
IX .....	100 900\$00
X .....	96 300\$00

*Nota.* — A presente tabela produz efeitos a 1 de Janeiro de 2001, sem quaisquer outros reflexos.

### Constância, 2 de Março de 2001.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L. da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelas organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim Jesus Silva.*

FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Joaquim Jesus Silva.*

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

*Joaquim Jesus Silva.*

Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Joaquim Jesus Silva.*

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Joaquim Jesus Silva.*

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Joaquim Jesus Silva.*

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Joaquim Jesus Silva.*

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Joaquim Jesus Silva.*

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 5 de Março de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Março de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas,

Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 5 de Março de 2001. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *Paulo Farinha.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 2 de Março de 2001. — Pelo Secretário da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Entrado em 11 de Maio de 2001.

Depositado em 18 de Maio de 2001, a fl. 109 do livro n.º 9 com o n.º 136/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Dragão Abrasivos, L.<sup>da</sup>, e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial.**

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo v produz efeitos a 1 de Janeiro de 2001.

#### ANEXO V

##### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
I .....	128 100\$00
II .....	122 500\$00
III .....	116 800\$00
IV .....	113 900\$00
V .....	107 600\$00
VI .....	105 000\$00
VII .....	102 700\$00
VIII .....	99 900\$00
IX .....	97 200\$00
X .....	96 100\$00
XI .....	94 700\$00
XII .....	92 500\$00
XIII .....	73 900\$00
XIV .....	67 000\$00
XV .....	62 900\$00
XVI .....	60 000\$00
XVII .....	53 600\$00

Aveiro, 6 de Abril de 2001.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Dragão Abrasivos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Carlos Vieira Pinto Júnior, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares.

Lisboa, 7 de Maio de 2001. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Maio de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o registo n.º 129/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a empresa Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L.<sup>da</sup>, e outra e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras.**

Revisão da tabela salarial e clausulado do ACT/Transportes de Passageiros do Distrito de Faro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, e revisões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 5, de 8 de Fevereiro de 1989, 14, de 16 de Abril de 1990, 27, de 22 de Julho de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, 26, de 15 de Julho de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 17, de 8 de Maio de 1999, e 19, de 22 de Maio de 2000.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 e terá a duração de 12 meses.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de serviço, a uma diuturnidade de 3200\$ por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, no montante de 490\$, por cada dia de trabalho prestado.



### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal de 2400\$, que fará parte da sua retribuição.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

1 — Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) .....	144 490\$00
2 — Mestre do tráfego local .....	106 080\$00
3 — Marinheiro do tráfego local .....	99 880\$00
4 — Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	91 360\$00
5 — Fiscal .....	98 550\$00
6 — Bilheteiro .....	94 620\$00
7 — Revisor .....	94 620\$00
8 — Motorista .....	105 390\$00

Faro, 2 de Abril de 2001.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Belarmino Viegas & Jacinto Madeira, L.<sup>da</sup>:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Tavares & Guerreiro, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 9 de Maio de 2001.

Depositado em 15 de Maio de 2001, a fl. 108 do livro n.º 9, com o n.º 126/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

b) *(Mantém-se.)*

c) *(Mantém-se.)*

d) É assegurada à trabalhadora licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá a trabalhadora apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de maternidade;

e) *(Mantém-se.)*

f) *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

b) *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Férias e subsídios de férias

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

9 — *(Mantém-se.)*

10 — *(Mantém-se.)*

11 — *(Mantém-se.)*

12 — *(Mantém-se.)*

13 — *(Mantém-se.)*

14 — *(Mantém-se.)*

15 — *(Mantém-se.)*

16 — *(Mantém-se.)*

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 18 dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

18 — *(Mantém-se.)*

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — *(Mantém-se.)*

- a) *(Mantém-se.)*
- b) *(Mantém-se.)*
- c) *(Mantém-se.)*
- d) *(Mantém-se.)*

e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao parto do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, desde que informe a empresa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de ausência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de cinco dias;

- f) *(Mantém-se.)*
- g) *(Mantém-se.)*
- h) *(Mantém-se.)*
- i) *(Mantém-se.)*
- j) *(Mantém-se.)*
- l) *(Mantém-se.)*
- m) *(Mantém-se.)*
- n) *(Mantém-se.)*
- o) *(Mantém-se.)*
- p) *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 4 anos — 5640\$ — €28,14;  
Mais de 8 anos — 11 280\$ — €56,27;  
Mais de 12 anos — 16 920\$ — €84,40;  
Mais de 16 anos — 22 560\$ — €112,53;  
Mais de 20 anos — 28 200\$ — €140,67;  
Mais de 24 anos — 33 840\$ — €168,80.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3% do escalão G, arredondado para a dezena superior.

3 — No sentido de melhorar as condições de fixação dos trabalhadores mais jovens à empresa, é criado o

regime de anuidades para os trabalhadores com menos de quatro anos de antiguidade, em substituição da bi-anuidade em vigor desde 1 de Janeiro de 2000, sendo atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades com o valor unitário de 1410\$ (€7,04).

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de 4800\$ (€23,95).

2 — Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá, por cada dia, 490\$ (€2,45);
- b) O trabalhador que no desempenho daquela tarefa ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de 2270\$ (€11,33).

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 815\$ (€4,07).

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de 8000\$ (€39,91) pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar e refeitório, sem carácter lucrativo.

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 1200\$ (€5,99) e de pequena refeição de 400\$ (€2,00), por cada dia em que haja prestação de trabalho.

# ANEXO I

Tabela salarial e anuidades/diuturnidades com efeitos a 1 de Janeiro de 2001

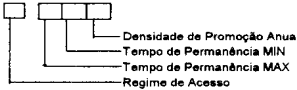
Escala	Vencimento base	
	Escudos	Euros
A .....	112 000\$00	558,66
B .....	113 800\$00	567,64
C .....	116 000\$00	578,61
D .....	118 800\$00	592,58
E .....	122 000\$00	608,54
F .....	126 100\$00	628,99
G .....	131 000\$00	653,43
H .....	136 900\$00	682,86
I .....	144 000\$00	718,27
J .....	152 400\$00	760,17
L .....	162 600\$00	811,05
M .....	174 700\$00	871,40
N .....	189 100\$00	943,23

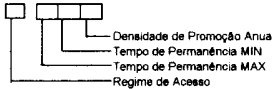
	Vencimento base	
	Escudos	Euros
O .....	206 400\$00	1 029,52
P .....	226 900\$00	1 131,78
Q .....	249 400\$00	1 244,01
R .....	274 300\$00	1 368,21
<b>Anuidades</b>		
1 .....	1 410\$00	7,04
2 .....	2 820\$00	14,07
3 .....	4 230\$00	21,10
<b>Diuturnidades</b>		
1 .....	5 640\$00	28,14
2 .....	11 280\$00	56,27
3 .....	16 920\$00	84,40
4 .....	22 560\$00	112,53
5 .....	28 200\$00	140,67
6 .....	33 840\$00	168,80

# ANEXO III

Grelhas das carreiras profissionais


CARREIRA 1    Técnicos de Manutenção e Fabrico    ( T.M.F.)									
ESCALÕES REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M									- - -
L						- - -		M - 5 10%	
J						M - 3 10%		M - 3 15%	
I						M - 3 10%	- - -	E/F	
H						M - 3 15%	M - 3 15%		
G				M - 4 10%	M - 4 10%	M - 3 20%	S 4 2 20%		
F			- - -	S 7 3 20%	S 6 2 10%	E/F	E/F		
E		- - -	S 7 3 10%	S 4 2 20%	S 5 2 20%				
D	- - -	S 7 3 10%	S 5 2 20%	S 4 2 20%	A 1 - -				
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	S 2 1 20%	A 1 - -	E/F				
B	S 5 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	E					
A	A 1 - -	E	E						
	E								
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	T.M.F	OPERÁRIO CHEFE	MESTRE	
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO				3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO		
<b>LEGENDA</b>									
<b>PROGRESSÃO</b> [A] - Automática  [S] - Semi-automática  [M] - Mérito  [E] - Escolha		<b>ACESSO</b> [E] - Escolha  [F] - Formação		<b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b>  — Densidade de Promoção Anual — Tempo de Permanência MIN — Tempo de Permanência MAX — Regime de Acesso					
<b>OBSERVAÇÕES</b>									

CARREIRA 2 Técnicos de Manutenção de Instalações (T.M.I.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I	OPERARIO CHEFE	MESTRE			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA					OBSERVAÇÕES				
<b>PROGRESSÃO</b> A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha <b>ACESSO</b> E - Escolha F - Formação <b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b> 									

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						
LEGENDA					OBSERVAÇÕES				
<b>PROGRESSÃO</b> A - Automática S - Semi-automática M - Mérito E - Escolha <b>ACESSO</b> E - Escolha F - Formação <b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b> 									

CARREIRA 4    Técnicos de Actividades Administrativas    ( T.A.A.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R										
Q										
P						- - -				
O				- - -	E - 6 10%					
N				E - 6 10%	M - 3 15%					
M				M - 3 15%	M - 2 15%	- - -				
L		- - -		M - 2 15%	M - 1 15%	M - 5 10%				
J		M - 3 20%		M - 1 15%	E/F	M - 3 15%				
I		M - 2 20%		E/F		E/F				
H		M - 2 20%								
G	M - 2 10%	S 2 1 20%								
F	S 6 2 20%	E/F								
E	S 4 2 20%									
D	S 2 1 20%									
C	A 1 - -									
B	E/F									
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO COORDENAÇÃO					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS							
LEGENDA										
PROGRESSÃO			ACESSO		ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE					
[A] - Automática			[E] - Escolha		<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div> <div>Densidade de Promoção Anual</div> <div>Tempo de Permanência MIN</div> <div>Tempo de Permanência MAX</div> <div>Regime de Acesso</div>					
[S] - Semi-automática			[F] - Formação							
[M] - Mérito										
[E] - Escolha										
OBSERVAÇÕES										

CARREIRA 5      Técnicos de Actividades Complementares    ( T.A.C.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
Q										
P										
O										
N										
M										- - -
L							- - -		M - 5 10%	
J							M - 3 10%		M - 3 15%	
I							M - 3 10%	- - -	E(F)	
H							M - 3 15%	M - 3 15%		
G				- - -	- - -	M - 4 10%	M - 3 20%	M - 2 20%		
F			- - -	S 7 3 20%	S 6 3 20%	S 5 2 20%	S 5 2 20%	E(F)	E(F)	
E		- - -	S 7 3 20%	S 6 3 20%	S 5 2 20%	S 5 2 20%				
D	- - -	S 7 3 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	A 1 - -				
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	E(F)	E(F)	E(F)				
B	S 5 2 20%	A 1 - -	E(F)							
A	A 1 - -	E								
	E									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F	T.A.C	FIEL CHEFE	CHEFE ARMAZ	
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO					3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO		
LEGENDA	OBSERVAÇÕES									
<div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>A - Automática</div><div>S - Semi-automática</div><div>M - Mérito</div><div>E - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>E - Escolha</div><div>F - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div></div>										

CARREIRA 6										Técnicos de Organização e Informática ( T.O.I.)																			
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																											
R																													
Q																													
P																													
O																													
N																													
M																													
L																													
J																													
I																													
H																													
G																													
F																													
E																													
D																													
C																													
B																													
A																													
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.		PROGRAMAD.		ANALISTA DE INFORMÁTICA		TÉCNICO DE SISTEMAS																						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		4 - QUADROS MÉDIOS																										
LEGENDA																				OBSERVAÇÕES									
PROGRESSÃO					ACESSO					ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE																			
A - Automática					E - Escolha															Densidade de Promoção Anual									
S - Semi-automática					F - Formação															Tempo de Permanência MIN									
M - Mérito																				Tempo de Permanência MAX									
E - Escolha																				Regime de Acesso									

CARREIRA 7    Técnicos de Tráfego e Condução    (T.T.C.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHTEIROS PVIPs	MOT.SERV.PUB GUARDA FREIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO			3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO			
LEGENDA									
PROGRESSÃO									
PROMOÇÃO									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
OBSERVAÇÕES									

CARREIRA 8      Técnicos de Estudo e Formação    ( T.E.F.)									
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO			4 - QUADROS MÉDIOS				
LEGENDA									
OBSERVAÇÕES									
<div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>A - Automática</div><div>S - Semi-automática</div><div>M - Mérito</div><div>E - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>E - Escolha</div><div>F - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div></div>									

CARREIRA 9      Pessoal de Funções de Apoio    (P.F.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO		COORDENAÇÃO					
OBSERVAÇÕES									

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

ACESSO

E - Escolha

F - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

Densidade de Promoção Anual

Tempo de Permanência MIN

Tempo de Permanência MAX

Regime de Acesso

CARREIRA 10 Categorias de Chefia									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q		- - -	- - -						
P		E - 5 10%	E - 5 10%						
O	- - -	M - 4 30%	E/F						
N	E - 5 10%	E/F							
M	M - 4 30%								
L	E/F								
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO		CHEFIAS							

**LEGENDA**

**PROGRESSÃO**

**A** - Automática

**S** - Semi-automática

**M** - Mérito

**E** - Escolha

**ACESSO**

**E** - Escolha

**F** - Formação

**ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE**

**OBSERVAÇÕES**

Lisboa, 2 de Maio de 2001.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

Helder Jacinto de Oliveira.  
António de Carvalho Santos e Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas — S. N. M.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Maio de 2001.

Depositado em 21 de Maio de 2001, a fl. 110 do livro n.º 9, com o registo n.º 138/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Protecção da maternidade e da paternidade**

1 — (Mantém-se.)

- a) (Mantém-se.)
- b) (Mantém-se.)
- c) (Mantém-se.)

d) É assegurada à trabalhadora licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá a trabalhadora apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de maternidade;

- e) (Mantém-se.)
- f) (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

- a) (Mantém-se.)
- b) (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Férias e subsídios de férias**

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)



8 — *(Mantém-se.)*

9 — *(Mantém-se.)*

10 — *(Mantém-se.)*

11 — *(Mantém-se.)*

12 — *(Mantém-se.)*

13 — *(Mantém-se.)*

14 — *(Mantém-se.)*

15 — *(Mantém-se.)*

16 — *(Mantém-se.)*

17 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente 18 dias de férias ou metade das férias a que tiver direito.

18 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

b) *(Mantém-se.)*

c) *(Mantém-se.)*

d) *(Mantém-se.)*

e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao parto do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, desde que informe a empresa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado de ausência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

Sendo a garantia de remuneração desta licença exercida pela segurança social, deverá o trabalhador apresentar naquela entidade o respectivo requerimento de subsídio por licença de cinco dias;

f) *(Mantém-se.)*

g) *(Mantém-se.)*

h) *(Mantém-se.)*

i) *(Mantém-se.)*

j) *(Mantém-se.)*

k) *(Mantém-se.)*

m) *(Mantém-se.)*

n) *(Mantém-se.)*

o) *(Mantém-se.)*

p) *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa, a saber:

Mais de 4 anos — 5640\$ — €28,14;

Mais de 8 anos — 11 280\$ — €56,27;

Mais de 12 anos — 16 920\$ — €84,40;

Mais de 16 anos — 22 560\$ — €112,53;

Mais de 20 anos — 28 200\$ — €140,67;

Mais de 24 anos — 33 840\$ — €168,80.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3% do escalão G, arredondado para a dezena superior.

3 — No sentido de melhorar as condições de fixação dos trabalhadores mais jovens à empresa, é criado o regime de anuidades para os trabalhadores com menos de quatro anos de antiguidade, em substituição da bi-anuidade em vigor desde 1 de Janeiro de 2000, sendo atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades com o valor unitário de 1410\$ (€7,04).

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de 4800\$ (€23,95).

2 — Para os trabalhadores que, eventualmente, se ocupam da venda de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá, por cada dia, 490\$ (€2,45);

b) O trabalhador que no desempenho daquela tarefa ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de 2270\$ (€11,33).

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 815\$ (€4,07).

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de tarefas complementares da condução

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de 8000\$ (€39,91) pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos seus trabalhadores um serviço de bar e refeitório, sem carácter lucrativo.

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 1200\$ (€5,99) e de pequena refeição de 400\$ (€2,00), por cada dia em que haja prestação de trabalho.

#### ANEXO I

Tabela salarial e anuidades/diuturnidades com efeitos a 1 de Janeiro de 2001

Escala	Vencimento base	
	Escudos	Euros
A .....	112 000\$00	558,66
B .....	113 800\$00	567,64
C .....	116 000\$00	578,61

	Vencimento base	
	Escudos	Euros
D .....	118 800\$00	592,58
E .....	122 000\$00	608,54
F .....	126 100\$00	628,99
G .....	131 000\$00	653,43
H .....	136 900\$00	682,86
I .....	144 000\$00	718,27
J .....	152 400\$00	760,17
L .....	162 600\$00	811,05
M .....	174 700\$00	871,40
N .....	189 100\$00	943,23
O .....	206 400\$00	1 029,52
P .....	226 900\$00	1 131,78
Q .....	249 400\$00	1 244,01
R .....	274 300\$00	1 368,21

#### Anuidades

1 .....	1 410\$00	7,04
2 .....	2 820\$00	14,07
3 .....	4 230\$00	21,10

#### Diuturnidades

1 .....	5 640\$00	28,14
2 .....	11 280\$00	56,27
3 .....	16 920\$00	84,40
4 .....	22 560\$00	112,53
5 .....	28 200\$00	140,67
6 .....	33 840\$00	168,80

#### ANEXO III

#### Grelhas das carreiras profissionais

CARREIRA 1									Técnicos de Manutenção e Fabrico ( T.M.F.)										
ESCALÕES REMUNERAÇÃO		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL																	
Q																			
P																			
O																			
N																			
M																	-	-	
L																	M	-	
J																	M	-	
I																			
H																			
G																			
F																			
E																			
D																			
C																			
B																			
A																			
GRUPOS PROFISSIONAIS		A		B		C		D		E		T.M.F		OPERÁRIO CHEFE		MESTRE			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO		1- NÃO QUALIFICADO				2 - QUALIFICADO						3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO					
LEGENDA		OBSERVAÇÕES																	
PROGRESSÃO		ACESSO																	
[A] - Automática		[E] - Escolha																	
[S] - Semi-automática		[F] - Formação																	
[M] - Mérito																			
[E] - Escolha																			
		ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE																	
		[ ] [ ] [ ] [ ]																	
		Densidade de Promoção Anual																	
		Tempo de Permanência MIN																	
		Tempo de Permanência MAX																	
		Regime de Acesso																	

CARREIRA 2    Técnicos de Manutenção de Instalações    ( T.M.I.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M								- - -	
L					- - -		M - 5   10%		
J					M - 3   10%		M - 3   15%		
I					M - 3   10%	- - -	(E) (F)		
H					M - 3   15%	M - 3   15%			
G		M - 4   10%	M - 4   10%	M - 3   20%	S 4 2   20%				
F		S 7 3   20%	S 6 2   10%	(E) (F)	(E) (F)				
E		S 4 2   20%	S 5 2   20%						
D	- - -	S 4 2   20%	A 1 - - -						
C	S 9 4   20%	A 1 - - -	(E) (F)						
B	S 5 2   20%	(E)							
A	A 1 - - -								
	(E)								
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I	OPERARIO CHEFE	MESTRE			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3- ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO					
LEGENDA	OBSERVAÇÕES								
<div><div><div>PROGRESSÃO</div><div>A - Automática</div><div>S - Semi-automática</div><div>M - Mérito</div><div>E - Escolha</div></div><div><div>ACESSO</div><div>(E) - Escolha</div><div>(F) - Formação</div></div><div><div>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</div><div><div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div></div></div>									

CARREIRA 3      Técnicos de Manutenção Electrónica    ( T.M.E)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						
LEGENDA									
OBSERVAÇÕES									
PROGRESSÃO									
ACESSO									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
Densidade de Promoção Anual									
Tempo de Permanência MIN									
Tempo de Permanência MAX									
Regime de Acesso									

CARREIRA 4    Técnicos de Actividades Administrativas    ( T.A.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO COORDENAÇÃO				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS						
LEGENDA									
PROGRESSÃO									
ACESSO									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
OBSERVAÇÕES									

CARREIRA 5    Técnicos de Actividades Complementares    ( T.A.C. )									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
Q									
P									
O									
N									
M									- - -
L							- - -		M - 5 10%
J							M - 3 10%		M - 3 15%
I							M - 3 10%	- - -	E ( F )
H							M - 3 15%	M - 3 15%	
G				- - -	- - -	M - 4 10%	M - 3 20%	M - 2 20%	
F			- - -	S 9 4 20%	S 8 4 20%	S 6 2 10%	E ( F )	E ( F )	
E		- - -	S 7 3 20%	S 6 3 20%	S 5 2 20%	S 5 2 20%			
D	- - -	S 7 3 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	A 1 - -	A 1 - -			
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	A 1 - -	E ( F )	E ( F )	E ( F )			
B	S 5 2 20%	A 1 - -	E ( F )						
A	A 1 - -	E							
	E								
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F	T.A.C	FIEL CHEFE	CHEFE ARMAZ
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO				3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO	
LEGENDA	OBSERVAÇÕES								
<b>PROGRESSÃO</b> [A] - Automática [S] - Semi-automática [M] - Mérito [E] - Escolha			<b>ACESSO</b> (E) - Escolha (F) - Formação			<b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b>  Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso			

CARREIRA 6		Técnicos de Informática (T..I.)							
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL							
R				- - -	- - -				
Q		- - -	M - 6 10%	M - 6 10%					
P		M - 6 10%	M - 4 20%	M - 4 20%					
O	- - -	M - 4 20%	M - 2 20%	M - 2 20%					
N	M - 6 10%	M - 3 20%	M - 1 20%	E/F					
M	M - 4 20%	M - 2 20%	E/F						
L	M - 3 20%	M - 2 20%							
J	M - 2 20%	M - 1 20%							
I	M - 2 20%	E/F							
H	M - 1 20%								
G	E/F								
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.	PROGRAMAD.	ANALISTA DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		4 - QUADROS MÉDIOS						
LEGENDA					OBSERVAÇÕES				
PROGRESSÃO					ACESSO				
A - Automática					E - Escolha				
S - Semi-automática					F - Formação				
M - Mérito					ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
E - Escolha					 Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso				

CARREIRA 7      Técnicos de Tráfego e Condução    ( T.T.C.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L								- - -	
J								E - 5 10%	
I								M - 3 15%	
H					- - -		- - -	E/F	
G		- - -	M - 4 15%	S 5 3 20%		S 5 3 20%			
F	- - -	S 8 4 20%	S 6 2 20%						
E	S 5 2 10%	S 5 2 20%	S 5 2 20%						
D	S 4 2 20%	A 1 - -	A 1 - -						
C	A 1 - -	E/F	E/F						
B	E								
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHTEIROS PVPs	MOT.SERV.PUB GUARDA FREIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO			3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO			
LEGENDA									
PROGRESSÃO									
A - Automática									
S - Semi-automática									
M - Mérito									
E - Escolha									
PROMOÇÃO									
E - Escolha									
F - Formação									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div>&lt;</div>									

CARREIRA 8      Técnicos de Estudo e Formação    ( T.E.F.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F				
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO			4 - QUADROS MÉDIOS					
LEGENDA	PROGRESSÃO					ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				OBSERVAÇÕES
	A - Automática					E - Escolha				
	S - Semi-automática					F - Formação				
	M - Mérito									
	E - Escolha									

CARREIRA 9      Pessoal de Funções de Apoio      ( P.F.A.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D					
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO			COORDENAÇÃO				
LEGENDA									
PROGRESSÃO									
ACESSO									
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE									
OBSERVAÇÕES									

CARREIRA 10 Categorias de Chefia									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q		- - -	- - -						
P		E - 5 10%	E - 5 10%						
O	- - -	M - 4 30%	E/F						
N	E - 5 10%	E/F							
M	M - 4 30%								
L	E/F								
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO		CHEFIAS							

**LEGENDA**

**PROGRESSÃO**

[A] - Automática

[S] - Semi-automática

[M] - Mérito

[E] - Escolha

**ACESSO**

(E) - Escolha

(F) - Formação

**ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE**

**OBSERVAÇÕES**

Lisboa, 2 de Maio de 2001.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*Hélder Jacinto de Oliveira.*  
*António de Carvalho Santos e Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — SITRA:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — SIMA:

*Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte.*  
*Joaquim Gameiro.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 3 de Maio de 2001.

Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Maio de 2001.

Depositado em 21 de Maio de 2001, a fl. 110 do livro n.º 9, com o registo n.º 139/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado no n.º 1 da cláusula 116.<sup>a</sup> do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:

Licenciados João Luís Araújo Roseira e Emanuel Macedo de Medeiros.

Em representação das associações sindicais:

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo e Gabriel dos Santos Ferreira.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado no n.º 1 da cláusula 116.<sup>a</sup> do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros,

inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:

Licenciados João Luís Araújo Roseira e Emanuel Macedo de Medeiros.

Em representação das associações sindicais:

Manuel Domingos Pinto Vieira e António Ferreira Neto Taveira.

## CCT para a ind. farmacêutica — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2001, foi publicado o CCT mencionado em epígrafe e cuja designação carece de rectificação.

Assim, rectifica-se que a pp. 878 e 881, onde se lê «CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos — Alteração salarial e outras» deve ler-se «CCT para a indústria farmacêutica — Alteração salarial e outras».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I – ESTATUTOS

**Feder. Nacional dos Sind. de Transportes,  
Ind. e Energia**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 12 de Janeiro de 2001.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

A Federação Nacional dos Transportes, Indústria e Energia, adiante designada por Federação, é uma fede-

ração sindical que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e, supletivamente, pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

A Federação representa os trabalhadores dos sindicatos nela filiados desde que desempenhem a sua actividade profissional em ou para empresas de transportes, indústria e energia, bem como aqueles que a ela livremente queiram aderir, desde que pertençam às empresas desses sectores.



### Artigo 3.º

#### Sede

1 — A Federação tem a sua sede nacional na Rua da Senhora da Glória, 31, 1.º, esquerdo, 1170-349 Lisboa, e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — A sede pode ser transferida para qualquer outro ponto do território português, mediante proposta da direcção, ratificada por deliberação simples dos membros da assembleia geral.

3 — A Federação terá, sempre que se justifique, delegações internacionais e nacionais em todos os distritos e Regiões Autónomas, que se regem pelos presentes estatutos e pelos eventuais regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

### Artigo 4.º

#### Símbolo e bandeira

O símbolo e a bandeira da Federação serão aprovados na primeira reunião da direcção.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical, bem como da solidariedade entre todos os trabalhadores independentemente do seu sexo, categoria profissional, religião, raça ou ideologia política.

### Artigo 6.º

#### Liberdade sindical

A Federação garante a todos os trabalhadores, dentro das áreas anteriormente estabelecidas, o direito de se sindicalizarem, independentemente da raça, sexo, religião ou ideologia política.

### Artigo 7.º

#### Democracia sindical

1 — O princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, ficando assegurado a todos os filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa e à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.

### Artigo 8.º

#### Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência e autonomia face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

#### Artigo 9.º

##### Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos seus filiados;
- Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- Desenvolver e aprofundar a solidariedade entre todos os seus membros;
- Estudar, propor e reivindicar as medidas e acções adequadas à promoção sócio-profissional dos trabalhadores que representa, criando as condições e levando à prática as acções necessárias para a sua integral realização;
- Prestar o seu apoio moral e material às organizações filiadas e assegurar uma colaboração permanente entre elas, dentro da Federação;
- Organizar assembleias, congressos, conferências e reuniões, assim como promover acções de formação profissional e sindical.

### Artigo 10.º

#### Competências

Com vista ao cabal desempenho das suas atribuições, compete à Federação:

- Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível dos sectores que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;
- Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores nela filiados;
- Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações filiadas, por iniciativa própria ou quando solicitada para o efeito por organizações ou por organismos oficiais;
- Prestar assistência sindical, jurídica ou outra às organizações ou trabalhadores seus filiados;
- Promover iniciativas próprias e colaborar com outras organizações sindicais com vista à formação profissional e sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores e organizações filiados;
- Elaborar e fazer cumprir as decisões, normas e regulamentos necessários à consecução das suas atribuições;

- g) Pôr em execução qualquer outro género de acção, utilizando todos os meios legítimos, que visem alcançar os objectivos previstos nos presentes estatutos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Do estatuto do filiado**

#### **Artigo 11.º**

##### **Filiação**

Podem filiar-se na Federação os sindicatos e os trabalhadores dos transportes, indústria e energia, que aceitem e se obriguem a respeitar os presentes estatutos.

#### **Artigo 12.º**

##### **Pedido de filiação**

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta própria fornecida para o efeito e obrigatoriamente para os sindicatos, acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Estatutos e regulamentos internos;
- b) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- c) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- d) Último orçamento e relatório de contas aprovados.

#### **Artigo 13.º**

##### **Aceitação ou recusa de filiação**

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser tomada por unanimidade e ser objecto de ratificação pela assembleia geral na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção, o sindicato interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião da assembleia geral para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

#### **Artigo 14.º**

##### **Direitos dos filiados**

São direitos dos filiados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nas condições definidas nos presentes estatutos;
- b) Participar na actividade da Federação, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Participar coordenadamente com a direcção da Federação na promoção do debate, a nível nacional, de assuntos de interesse dos transportes, indústria e energia;
- d) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
- e) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação;
- f) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da Federação.

#### **Artigo 15.º**

##### **Deveres dos filiados**

São deveres dos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manterem-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;
- c) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos, lhe sejam solicitadas pelos órgãos da Federação no exercício das suas competências;
- d) Promover todas as acções tendentes ao fortalecimento da Federação;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;
- f) Comunicar à direcção, no prazo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem assim como os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
- g) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 30 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
- h) Pagar regularmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos.

#### **Artigo 16.º**

##### **Perda de qualidade de filiado**

1 — Perdem a qualidade de filiados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período superior a seis meses, depois de notificados para o fazerem;
- c) Forem objecto de expulsão;
- d) Por força de alteração no seu âmbito de representação, deixarem de satisfazer os requisitos dos presentes estatutos.

2 — Qualquer filiado pode, a todo o tempo, retirar-se voluntariamente da Federação, mediante comunicação por escrito à direcção, acompanhada do pagamento das quotizações referentes aos três meses posteriores ao mês em curso.

3 — A readmissão de qualquer filiado que se tenha retirado voluntariamente far-se-á nos termos e condições previstos para a admissão, com dispensa do pagamento de jóia.

4 — Aplica-se o disposto no número anterior aos que tenham perdido a qualidade de filiado pelo não pagamento de quotas por período superior a seis meses, mas a sua readmissão só se fará após o pagamento das quotizações em dívida.

5 — A perda da qualidade de filiado por motivo de expulsão só pode ser determinada por deliberação da

assembleia geral, com fundamento em grave infracção aos deveres de filiado e carece de voto favorável de dois terços dos membros representados na assembleia. A readmissão só poderá ter lugar decorrido um ano, nos termos e condições estabelecidos para a admissão.

## **CAPÍTULO V**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 17.º**

##### **Competência**

1 — A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifique qualquer infracção às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações dos órgãos competentes.

2 — A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence à direcção, depois de ouvido o conselho de disciplina.

#### **Artigo 18.º**

##### **Penalidades**

1 — Poderão ser aplicadas as seguintes penalidades:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — As penas serão proporcionais à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade, não podendo aplicar-se mais de uma penalidade pela mesma infracção.

3 — É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito, o que compete ao conselho de disciplina.

4 — O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5 — Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6 — O recurso tem efeito suspensivo.

7 — As faltas susceptíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento.

## **CAPÍTULO VI**

### **Órgãos sociais, constituição e competências**

#### **Artigo 19.º**

##### **Órgãos sociais**

1 — São órgãos sociais da Federação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de disciplina.

2 — As eleições para os órgãos da Federação serão sempre por voto secreto, sendo também permitido o voto por correspondência ou por procuração.

3 — A duração do mandato dos órgãos sociais é de quatro anos, podendo os mesmos ser reeleitos.

4 — Os órgãos sociais são eleitos em assembleia geral em listas completas, excepto os que são indicados pelos sindicatos.

5 — Os sindicatos membros e os trabalhadores em nome individual terão de indicar, através de carta registada, protocolo ou fax, quais os representantes efectivos e suplentes que os representam na assembleia geral.

6 — A todo o tempo os sindicatos membros poderão substituir os seus representantes na assembleia geral.

## **SECÇÃO II**

### **Assembleia geral**

#### **Artigo 20.º**

##### **Natureza, composição e representação**

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída por:

- a) Delegados de cada um dos sindicatos, conforme expresso no n.º 3;
- b) Pelos membros efectivos dos restantes órgãos.

3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos seguintes termos: 6 delegados para sindicatos até 5000 sócios, 12 delegados para sindicatos até 10 000 sócios e 24 delegados para sindicatos com mais de 10 000 sócios. Os trabalhadores em nome individual terão direito a indicar um máximo de 3 delegados, nos termos do regulamento interno.

#### **Artigo 21.º**

##### **Competências**

À assembleia geral, compete:

- a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;
- b) Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Deliberar sobre alterações aos estatutos e fixação das quotas;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;
- e) Eleger e destituir a direcção, a mesa da assembleia, o conselho fiscalizador e o conselho de disciplina;
- f) Votar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscalizador, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção;
- h) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direcção.

## Artigo 22.º

### Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, dois vogais e, pelo menos, um suplente.

2 — O mandato da mesa será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos sem qualquer limitação.

## Artigo 23.º

### Convocatória

1 — A convocação das reuniões ordinárias da assembleia geral será feita pela mesa através de carta registada enviada a cada um dos filiados com a antecedência mínima de 30 dias, indicando o dia, a hora e o local em que terá lugar e acompanhada da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de sete dias, através do meio considerado mais eficaz.

3 — No caso de a assembleia ser convocada nos termos das alíneas *a)* ou *b)* do artigo seguinte, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

4 — A não convocação pela mesa de qualquer reunião, no prazo de 15 dias sobre a data de apresentação do respectivo requerimento, ou dentro dos prazos estatutários, no caso de sessões ordinárias, confere a qualquer filiado o direito de proceder, com iguais efeitos, à convocação da assembleia geral, a qual tratará, como primeiro ponto da ordem de trabalhos, o comportamento da mesa, podendo proceder à sua substituição imediata, caso isso se justifique.

5 — No caso preciso no número anterior, a reunião será conduzida inteiramente por uma mesa, *ad hoc*, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

## Artigo 24.º

### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano e de quatro em quatro anos para a eleição dos órgãos sociais.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a)* A direcção o considere necessário;
- b)* A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3 — No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4 — Quando na ordem de trabalhos conste a alteração aos estatutos prevista na alínea *c)* do artigo 21.º, a

mesma só poderá debater e aprovar alterações, desde que tenha sido convocada com 30 dias de antecedência e com prévio envio da cópia das propostas de alterações, só podendo ser aprovada com dois terços dos delegados à assembleia.

5 — Se a reunião convocada nos termos da alínea *b)* do n.º 2 não se realizar por ausência dos sindicatos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

## Artigo 25.º

### Horário

As reuniões da assembleia geral terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo anterior.

## Artigo 26.º

### Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

## Artigo 27.º

### Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por, pelo menos, 50 % dos delegados presentes.

## SECÇÃO III

### Da direcção

## Artigo 28.º

### Natureza, composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação e é composto por:

- a)* Um presidente;
- b)* Dois vice-presidentes;
- c)* Um tesoureiro;
- d)* Três secretários;
- e)* Quatro vogais.
- f)* Suplentes, até ao número máximo de efectivos.

2 — O presidente é o primeiro da lista mais votada, sendo igualmente os dois seguintes, respectivamente, primeiro e segundo vice-presidentes.

3 — Os restantes membros efectivos da direcção serão indicados na primeira reunião da direcção.

4 — O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

## Artigo 29.º

### Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c) Dirigir e coordenar as actividades da Federação, respeitando as deliberações e a estratégia político-sindical definida pela assembleia geral, de acordo com os presentes estatutos;
- d) Negociar em seu nome ou em representação dos sindicatos filiados, quando solicitados por estes, acordos colectivos de trabalho; dar pareceres e participar na elaboração da legislação laboral, assim como propor e levar a efeito acções de formação profissional e sindical;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador, até ao final de Março de cada ano, o relatório e contas referente ao exercício do ano anterior e o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação, de acordo com o orçamento aprovado;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação, nomeadamente atribuir as áreas de actuação dos sindicatos aderentes;
- j) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- k) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste.

## Artigo 30.º

### Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá ordinariamente, pelo menos, uma vez de três em três meses e extraordinariamente sempre que se considere necessário ou a pedido de qualquer um dos vice-presidentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria relativa simples de votos dos membros presentes, devendo ser lavrada acta, em livro próprio, de cada reunião.

3 — O presidente e os vice-presidentes serão responsáveis pela execução política aprovada para o pelouro que lhe será atribuído, sendo assessorados pelos restantes membros da direcção, sendo o presidente o coordenador.

## Artigo 31.º

### Convocatória

As reuniões da direcção são convocadas com a antecedência mínima de 15 dias, através de carta dirigida a cada um dos membros, indicando o dia, a hora de início e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

## Artigo 32.º

### Alterações na composição da direcção

Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos.

## Artigo 33.º

### Assinaturas

Para obrigar a Federação são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou, no seu impedimento, a de um vice-presidente.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 34.º

### Natureza, composição e mandato

1 — O conselho fiscal é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador.

2 — A comissão é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, podendo ter até dois suplentes.

3 — O seu mandato terá a duração de quatro anos, podendo os seus membros serem reconduzidos no cargo.

## Artigo 35.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade da Federação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

## Artigo 36.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá no mínimo, trimestralmente, mediante convocatória do seu presidente.

2 — De cada reunião será lavrada acta no livro respectivo.

## SECÇÃO V

### Conselho de disciplina

## Artigo 37.º

### Natureza, composição e mandato

1 — O conselho de disciplina é o órgão que exerce em primeira instância os poderes disciplinares, sob pro-

posta da direcção, elaborando, por escrito, relatórios ou processos e emitindo pareceres.

2 — A comissão é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, podendo ter até dois suplentes.

3 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina designará de entre os seus membros efectivos um presidente.

4 — O seu mandato terá a duração de quatro anos, podendo os seus membros ser reconduzidos no cargo.

## CAPÍTULO VII

### Dos fundos

#### Artigo 38.º

##### Fundos

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações dos filiados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;
- d) As receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 39.º

##### Quotas

A quotização é estabelecida pela assembleia geral, por proposta da direcção.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 40.º

##### Casos omissos ou dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação destes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 49/2001, a p. 3 do livro n.º 2.

#### Assoc. Sindical de Professores Licenciados ASPL — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2001, foi publicada uma alteração aos estatutos da Associação Sindical em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, rectifica-se que na p. 221, alínea b) do artigo 29.º, onde se lê «Submeter à direcção propostas de desdobramento dos executivos distritais a executivos pluriconcelhios ou concelhios, desde que o campo de acção deste desdobramento abranja, cumulativamente, o número mínimo de 20 estabelecimentos de ensino e ou instituições de investigação e 100 sócios» deve ler-se «Submeter à direcção propostas de desdobramento dos executivos distritais a executivos pluriconcelhios ou concelhios».

## II – CORPOS GERENTES

Feder. Nacional de Sind. de Transportes, Ind. e Energia — Eleição em 12 de Janeiro de 2001 para mandato de quatro anos.

Mesa da assembleia geral

Efectivos:

Presidente — Dr. Luís Branco da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1934798, emitido em 8 de Julho de 1994 pelo Arquivo de Lisboa; advogado, CTT.

Vice-presidente — Augusto Manuel Pereira Grácio, portador do bilhete de identidade n.º 5071735, emi-

tido em 8 de Agosto de 1997 pelo Arquivo de Setúbal; bacharel CPPE.

Secretário — José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559, emitido em 30 de Agosto de 1996 pelo Arquivo de Lisboa; chefe de estação, REFER, E. P.

Vogais:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 7631256, emitido em 15 de Dezembro de 2000 pelo Arquivo de Lisboa; motorista de serviços públicos, CCFL.

Joaquim Marques Dias Mourato, portador do bilhete de identidade n.º 4725570, emitido em

8 de Maio de 1995 pelo Arquivo de Lisboa; operador do movimento, CP/UTML.

#### Suplentes:

Manuel Freitas da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 3681388, emitido em 14 de Novembro de 1994 pelo Arquivo de Setúbal; técnico de contabilidade e fin., CPPE.

Aires Marques Mordomo, portador do bilhete de identidade n.º 4502835, emitido em 12 de Agosto de 1997 pelo Arquivo de Lisboa; chefe de estação, REFER, E. P.

António Pereira Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 7850989, emitido em 25 de Maio de 1994 pelo Arquivo de Braga; assistente técnico, CPPE.

#### Direcção

##### Efectivos:

Presidente — José Aníbal da Cruz Luís, portador do bilhete de identidade n.º 1460859, emitido em 11 de Abril de 1997 pelo Arquivo de Lisboa; inspector de circulação, REFER, E. P.

##### Vice-presidentes:

Aureliano Moreira Guedes, portador do bilhete de identidade n.º 3587105, emitido em 23 de Agosto de 1999 pelo Arquivo de Setúbal; técnico de produção térmica, CPPE.

Armando Augusto, portador do bilhete de identidade n.º 2469791, emitido em 28 de Fevereiro de 1992 pelo Arquivo de Lisboa; factor, CP/UVIR.

Tesoureiro — Henrique Vieira Ferreirinha, portador do bilhete de identidade n.º 3841072, emitido em 10 de Maio de 1996 pelo Arquivo de Setúbal; enc. cond. centrais térmicas, CPPE.

Secretário — José António dos Santos Silva, portador do bilhete de identidade n.º 3880824, emitido em 2 de Maio de 1996 pelo Arquivo de Lisboa; motorista de serviços públicos, CARRIS.

##### Vogais:

José Maria da Fonseca Reis Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 7349342, emitido em 16 de Março de 2000 pelo Arquivo de Lisboa; especialista ferroviário, REFER, E. P.

Domingos Manuel Alves A. Martins, portador do bilhete de identidade n.º 7010808, emitido em 21 de Maio de 1998 pelo Arquivo de Lisboa; electricista, CPPE.

Luís Manuel R. Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 10310185, emitido em 13 de Outubro de 1999 pelo Arquivo de Santarém; chefe de equipa, Ferrovias.

Maria Ribeiro T. M. Marques de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 5201000, emitido em 24 de Março de 1992 pelo Arquivo de Lisboa; assistente administrativa/secretária, CP.

Daniel Pereira Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 3714108, emitido em 13 de Julho de 1998 pelo Arquivo de Setúbal; técnico de produção térmica, CPPE.

Manuel de Barros, portador do bilhete de identidade n.º 2985564, emitido em 28 de Maio de 1997 pelo Arquivo de Vila Real; chefe de estação, REFER, E. P.

#### Suplentes:

António Alexandre Cortes Silva, portador do bilhete de identidade n.º 6243791, emitido em 3 de Dezembro de 1991 pelo Arquivo de Setúbal; técnico de produção térmica, CPPE.

Irene de Jesus A. Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 2601290, emitido em 12 de Junho de 1997 pelo Arquivo de Lisboa; guarda de PN, REFER, E. P.

Carlos Manuel C. R. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2730348, emitido em 23 de Março de 1999 pelo Arquivo de Lisboa; inspector de circulação, REFER, E. P.

Carlos Alberto G. Piçarra, portador do bilhete de identidade n.º 4190636, emitido em 4 de Agosto de 1998 pelo Arquivo de Lisboa; revisor, CP/UVIR.

António Manuel dos Santos Figueiredo, portador do bilhete de identidade n.º 2368904, emitido em 20 de Novembro de 1997 pelo Arquivo de Lisboa; fiel de armazém, CPPE.

#### Conselho fiscal

##### Efectivos:

Presidente — Carlos Alberto Lopes G. Chorão, portador do bilhete de identidade n.º 1442177, emitido em 2 de Novembro de 1995 pelo Arquivo de Lisboa; chefe de transportes, CP/UVIR.

Vice-presidente — João Carlos Sobral Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 6259256, emitido em 2 de Outubro de 1999 pelo Arquivo de Setúbal; técnico de produção térmica, CPPE.

Secretário — Victor Manuel O. Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7828713, emitido em 17 de Dezembro de 1999 pelo Arquivo de Lisboa; manobrador, REFER, E. P.

#### Suplentes:

Pedro de Jesus Vieira da Ponte, portador do bilhete de identidade n.º 5323211, emitido em 18 de Novembro de 1996 pelo Arquivo de Lisboa; engenheiro mecânico, CPPE.

Carlos de Sousa Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 4018266, emitido em 10 de Março de 1997 pelo Arquivo de Lisboa; factor, REFER, E. P.

#### Conselho de disciplina

##### Efectivos:

Presidente — João António Esteves de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 7856741, emitido em 18 de Abril de 1994 pelo Arquivo de Lisboa; técnico de contabilidade e fin., PROET.

Vice-presidente — Joaquim Maria F. Egas, portador do bilhete de identidade n.º 79808166, emitido em 4 de Novembro de 1999 pelo Arquivo de Coimbra; chefe de estação, REFER, E. P.

Secretário — Jorge António Teixeira S. Borba, portador do bilhete de identidade n.º 249453, emitido em 12 de Junho de 1995 pelo Arquivo de Setúbal; enc. cond. centrais térmicas, CPPE.

#### Suplentes:

Amândio Ferreira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3966919, emitido em 8 de Junho de 1996 pelo Arquivo de Coimbra; factor, CP/UTML.  
Gualter Ramos Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 3504847, emitido em 6 de Novembro de 1995 pelo Arquivo de Vila Real; escriturário, CPPE.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 50/2001, a p. 3 do livro n.º 2.

**Sind. dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR — Eleição em 19 de Abril de 2001 para o triénio de 2001-2004.**

#### Mesa da assembleia geral

Américo Oliveira Nunes da Matta, sócio n.º A-272, entidade patronal — ENIDH — Escola Náutica Infante D. Henrique, categoria profissional — capitão da marinha mercante.  
Bela da Silva Cardoso, sócio n.º D-348, entidade patronal — VINAVE — Empresa de Navegação Marítima, L.<sup>da</sup>, categoria profissional — capitão da marinha mercante.  
Carlos dos Prazeres Ferreira, sócio n.º A-1227, reformado, categoria profissional — piloto de 3.ª classe.  
César Augusto Henriques Lopes, sócio n.º A-1318, entidade patronal — Ancestral — Reprodução, Restauro e Conservação de Arte, L.<sup>da</sup>, categoria profissional — capitão da marinha mercante.

#### Conselho fiscal

Adelino da Silva Laranjeira, sócio n.º A-1259, entidade patronal — S & C — Shipmanagement & Crewing, categoria profissional — capitão da marinha mercante.  
Eugénio Adão Remígio do Couto, sócio n.º A-533, reformado, categoria profissional — piloto de 1.ª classe.  
Luís Filipe Silva da Costa, sócio n.º A-789, entidade patronal — SOPONATA — Sociedade Portuguesa Navios Tanques, S. A., categoria profissional — capitão da marinha mercante.

#### Direcção

António Machado Saraiva, sócio n.º A-512, reformado, categoria profissional — capitão da marinha mercante.

Augusto César Marques Vieira de Carvalho, sócio n.º A-922, entidade patronal — administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A. (Departamento de Pilotagem do Porto de Setúbal), categoria profissional — capitão da marinha mercante.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, sócio n.º A-737, entidade patronal — ENIDH — Escola Náutica Infante D. Henrique, categoria profissional — piloto de 2.ª classe.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, sócio n.º A-1556, entidade patronal — ETF — Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes, categoria profissional — Radiotécnico de 2.ª classe.

Fernando João Maia Lé, sócio n.º D-323, entidade patronal — Instituto Portuário do Centro (Departamento de Pilotagem do Porto da Figueira da Foz), categoria profissional — piloto de 1.ª classe.

Gastão Claro Damas, sócio n.º A-1911, entidade patronal — PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., categoria profissional — piloto de 2.ª classe.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, sócio n.º A-1826, entidade patronal — Instituto Portuário do Sul, (Departamento de Pilotagem do Porto de Faro), categoria profissional — piloto de 1.ª classe.

João Carlos Gomes Frade, sócio n.º A-1920, entidade patronal — DRAGAMAIS, L.<sup>da</sup>, categoria profissional — piloto de 3.ª classe.

José Paulo Vieira da Silva, sócio n.º D-324, entidade patronal — Pescas Tavares Mascarenhas, S. A., categoria profissional — capitão da marinha mercante.

José Gomes da Silva Alves, sócio n.º A-1932, entidade patronal — Instituto Portuário do Norte (Departamento de Pilotagem do Porto de Viana do Castelo), categoria profissional — capitão da marinha mercante.

Luís Alberto Valente Pereira, sócio n.º A-1515, entidade patronal — GAPMAR, categoria profissional — piloto de 1.ª classe.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate, sócio n.º A-1282, entidade patronal — FORPESCAS — Centro de Formação Profissional para o Sector das Pescas, categoria profissional — capitão da marinha mercante.

Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida, sócio n.º A-1226, desempregado, categoria profissional — radiotécnico-chefe.

Nuno Filipe Faria Gouveia, sócio n.º A-1910, entidade patronal — LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, categoria profissional — piloto de 2.ª classe.

Rogério Santos Mascarenhas, sócio n.º A-1833, entidade patronal — Administração do Porto de Lisboa, S. A. (Departamento de Pilotagem do Porto de Lisboa), categoria profissional — piloto-chefe.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 48/2001, a fl. 3 do livro n.º 2.



# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I - ESTATUTOS

...

## II - CORPOS GERENTES

### União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Leiria — Substituição

Nos corpos gerentes eleitos em 26 de Novembro de 1998 para o triénio de 1999-2001, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1999, foi substituído o membro da direcção Maria Fernanda Coelho Marques Pires Igrejas por Alexandrino Ribeiro Pinto, director efectivo da direcção.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

Aprovados em assembleia de trabalhadores de 20 de Junho de 2000.

### TÍTULO I

Organização, competência e direitos

#### CAPÍTULO I

**Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

#### SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

**Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da instituição.

2 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores das empresas vinculados por contratos de empreitada ou subempreitada com a instituição.

3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores das empresas a todos os níveis.

#### **Órgãos do colectivo dos trabalhadores**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 2.º

**Plenário**

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes do CEM, é a forma democrática de reunião

e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

### Artigo 3.º

#### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração do CEM em situação económica difícil.

### Artigo 4.º

#### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos do CEFPI, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Plenário -Funcionamento

### Artigo 5.º

#### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes no CEFPI.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

### Artigo 6.º

#### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso deste não existir, em dois locais mais frequentados pelos trabalhadores.

### Artigo 7.º

#### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

### Artigo 8.º

#### Plano de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

### Artigo 9.º

#### Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por estabelecimento e por secção que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesses específico para o respectivo âmbito.

### Artigo 10.º

#### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores do CEFPI.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20% dos trabalhadores do CEFPI.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros.

5 — O plenário é presidido pela CT.

### Artigo 11.º

#### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto para as votações referentes às matérias constantes dos artigos 12.º, 78.º e 79.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada nestes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 12.º

##### **Discussão em plenário**

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### **Comissão de Trabalhadores**

#### SECÇÃO I

##### **Natureza da comissão de trabalhadores**

#### Artigo 13.º

##### **Natureza da comissão de trabalhadores**

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou noutras formas aplicáveis, e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### **Competência da comissão de trabalhadores**

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão no CEFPI;
- b) Intervir directamente na reorganização do CUP ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores da actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais do CEFPI;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;

- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 15.º

##### **Relações com a organização sindical**

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores do CEFPI.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores do CEFPI e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### **Deveres da comissão de trabalhadores**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e, em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social os trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão do CEFPI, e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores do CEFPI na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SECÇÃO III

### Controlo de gestão

#### Artigo 17.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do CEFPI, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional da construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores, sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal, e sobre toda a actividade do CEFPI, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão do CEFPI estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade do CEFPI, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquias administrativa, técnica e funcional do CEFPI nem com eles se co-responsabiliza.

## SECÇÃO IV

### Direitos fundamentais

#### Artigo 18.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 19.º

##### Reuniões com o órgão de gestão do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração do CEPFI para a discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 20.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão do CEFPI mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão do CEFPI abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e de equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilista do CEFPI, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva do CEFPI.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros à administração.

6 — Nos termos da lei, a administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 21.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

- b) Dissolução de empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimento ou de linhas produtivas;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos do CEFPI ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores do CEFPI;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do CEFPI;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for pedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior, tem como consequência e legitimidade da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

## Artigo 22.º

### Controlo de gestão

1 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos e planos económicos do CEFPI, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pelo CEFPI, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa da produção, designadamente nos domínios da realização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa ao CEFPI e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização do CEFPI ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos do CEFPI ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 23.º

### Reorganização das diversas unidades

1 — Em especial, para a intervenção na reorganização das diversas unidades, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de organização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais do CEFPI ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização das diversas unidades a nível sectorial é feita por intermédio das CT às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

## Artigo 24.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para impedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as dívidas do CEFPI, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 25.º

##### Gestão de serviços sociais

1 — A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do CEFPI.

#### Artigo 26.º

##### Participação na elaboração da legislação trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

#### Artigo 27.º

1 — No âmbito do exercício do poder local, a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área segundo normas aplicáveis.

#### SECÇÃO V

##### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

#### Artigo 28.º

##### Condições e garantias da actuação da comissão de trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

#### Artigo 29.º

##### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do CEFPI.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões de empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 31.º

##### Ação da comissão de trabalhadores no interior do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz do CEFPI.

#### Artigo 32.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores dentro do horário de trabalho e em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do CEFPI.

#### Artigo 33.º

##### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão do CEFPI.

#### Artigo 34.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão do CEFPI os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 35.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores do CEFPI que sejam membros de entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;  
Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 40$$

em que  $C$  representa o crédito global e  $n$  o número de membros da CT.

O disposto no n.º 2 deste artigo só é aplicável às empresas com 1000 ou mais trabalhadores.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuída, em consequência dela, um crédito superior a oitenta horas por mês.

4 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1 tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe correspondem, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia.

### Artigo 37.º

#### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção de solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

### Artigo 38.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### Artigo 39.º

#### **Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

Os membros da CT não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da CT.

### Artigo 40.º

#### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiverem pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração no CEFPI no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

### SECÇÃO VI

#### **Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores**

### Artigo 41.º

#### **Sede**

A sede da CT localiza-se na Rua da Vila Nova, 1323, 4100 Porto.

### Artigo 42.º

#### **Composição**

A CT é composta por três elementos.

### Artigo 43.º

#### **Duração do mandato**

1 — O mandato da CT é de três anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

### Artigo 44.º

#### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 45.º

#### **Regras a observar em caso de destituição da comissão de trabalhadores ou da vacatura de cargos**

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número da CT ficar reduzido a metade, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

#### Artigo 46.º

##### **Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 47.º

##### **Coordenação da comissão de trabalhadores**

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 48.º

##### **Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois terços dos membros em efectividade de funções.

#### Artigo 49.º

##### **Deliberações da comissão de trabalhadores**

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

#### Artigo 50.º

##### **Reuniões da comissão de trabalhadores**

1 — A CT reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- Ocorram motivos justificativos;
- A requerimento de, pelo menos, um terço de membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 51.º

##### **Convocatória de reuniões**

1 — A convocatória é feita pelo secretariado coordenador (ou pelo coordenador), que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

#### Artigo 52.º

##### **Prazos de convocatória**

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

#### Artigo 53.º

##### **Financiamento da comissão de trabalhadores**

1 — Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- O produto da iniciativa de recolha de fundos;
- O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 54.º

##### **Comissão coordenadora por região**

A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do Porto.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

##### **Eleição da comissão de trabalhadores**

#### Artigo 55.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

#### Artigo 56.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslo-



cados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 57.º

##### Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão no CEFPI.

2 — O caderno eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

#### Artigo 58.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 59.º

##### Data da eleição

A eleição terá lugar no termo do mandato de cada CT.

#### Artigo 60.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarem mesas de voto, e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a maior ampla publicidade.

4 — Uma convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 61.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 62.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 10% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 63.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos de artigo 62.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar o acto eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 64.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe de um máximo de três dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser suprimidas pelos proponentes para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de vinte e quatro horas a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 65.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio

de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 60.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 66.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo de despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data de eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral, que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 67.º

##### Local e horário de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos do CEFPI.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento do CEFPI.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 68.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar

sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 69.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário do CEFPI, ou havendo mais que uma mesa, os membros da mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT;
- b) Trabalhadores com maior tempo de serviço efectivo.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões, se as houver.

4 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesas de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 70.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 72.º

### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças, o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz a introdução do boletim na urna.

## Artigo 73.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrito qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 72.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 74.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 75.º

### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção, ou entrega com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

## Artigo 76.º

### Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do CEFPI.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, eles tiveram influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 78.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º às deliberações para alteração destes estatutos, aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o artigo 1.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 79.º

##### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»), com as necessárias adaptações.

#### Artigo 80.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT») aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 81.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 68/2001, a fl. 34 do livro n.º 1.

## II – IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada — Eleição em 20 de Junho de 2000 para o mandato de três anos.

##### Efectivos:

Agostinho Luís Ferreirinha Barbosa, portador do bilhete de identidade n.º 2733939, de 20 de Dezembro de 1994, de Lisboa.

Ana Maria Rodrigues Regueira de Brito Pires, portadora do bilhete de identidade n.º 4711627, de 14 de Setembro de 2000, do Porto.

Maria Amélia Abrantes Almeida, portadora do bilhete de identidade n.º 4953187, de 21 de Agosto de 2000, de Lisboa.

##### Suplente:

Maria Leonor Cabral de Almeida Campos, portadora do bilhete de identidade n.º 3170748, de 27 de Abril de 1995, do Porto.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 69/2001, a fl. 34 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CACIA — Companhia Aveirense de Componentes para a Indústria Automóvel, S. A. — Eleição em 27 de Abril de 2001 para o mandato de dois anos.

##### Efectivos:

Francisco José Pereira Costa, 40 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 5565668, emitido em 12 de Setembro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, 42 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 6552233, emitido em 21 de Dezembro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Emílio Manuel Flores Ribeiro, 40 anos, operador de tratamentos térmicos, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 7523672, emitido em 19 de Outubro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

José da Costa Matos Almeida, 47 anos, técnico de electrónica industrial, posto de trabalho: conservação, bilhete de identidade n.º 2994810, emitido em 2 de Julho de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

João Carlos Graça Mendes, 29 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho:

motores, bilhete de identidade n.º 9812961, emitido em 30 de Março de 2001 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Serafim Ferreira Sá Monteiro, 32 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: árvores de calibragem, bilhete de identidade n.º 8589680, emitido em 7 de Setembro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Soares Fernandes, 53 anos, serralheiro mecânico TQE, posto de trabalho: conservação, bilhete de identidade n.º 2891893, emitido em 14 de Setembro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

Germano Benedito Ribeiro Queijeira, 42 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 5208656, emitido em 16 de Outubro de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Sílvio Saraiva Oliveira Santos, 44 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 6095612, emitido em 30 de Maio de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Orlando Jorge da Rocha Figueiredo de Almeida, 43 anos, gestor de *stocks*, posto de trabalho: armazém de *stocks*, bilhete de identidade n.º 5203876, emitido em 2 de Novembro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Válter Marques Neto, 52 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 6309460, emitido em 19 de Janeiro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Carlos da Silva Soares, 46 anos, técnico de manutenção industrial, posto de trabalho: conservação, bilhete de identidade n.º 3377972, emitido em 13 de Maio de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Adelino Silva Nunes Pereira, 38 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série TQE, posto de

trabalho: caixas de velocidade, bilhete de identidade n.º 8023062, emitido em 4 de Janeiro de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Ferreira Silva, 51 anos, montador de peças ou órgãos mecânicos em série, posto de trabalho: motores, bilhete de identidade n.º 3257530, emitido em 29 de Maio de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 70 do livro n.º 1, a fl. 34.

Comissão de Trabalhadores da Gás de Lisboa, Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. — Eleição em 24, 26 e 27 de Abril de 2001 para o mandato de dois anos.

Pedro Augusto Redondo Saraiva, bilhete de identidade n.º 6442674, de 5 de Maio de 1986, Lisboa.

Joaquim Mestre Cascalheira, bilhete de identidade n.º 1031058, de 17 de Fevereiro de 1995, Lisboa.

Luís Filipe Duarte Marques Gomes, bilhete de identidade n.º 6045854, de 11 de Março de 1997, Lisboa.

Paulo Miguel Ribeiro Moreira, bilhete de identidade n.º 8114269, de 22 de Dezembro de 1999, Lisboa.

Acácio Godinho Barão, bilhete de identidade n.º 278552, de 20 de Março de 1997, Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 7.º, da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 67/2001, a fl. 34 do livro n.º 1.

