

Boletim do Trabalho e Emprego

18

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 1000\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 18	P. 505-616	15-MAIO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores administrativos 507

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de palangre de superfície) 508
- PE das alterações do CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos 508
- PE das alterações dos CCT (pessoal fabril/Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 509
- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais 510
- PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros 510
- PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 511
- PE das alterações dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 512
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros 512
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros 513
- Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares 513
- Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas 514
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .. 514
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) 514
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros 515

— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra	515
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	515
— Aviso para PE das alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica)	515
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e outros	516
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás	516
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático de Pescas e outros	516
— Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos	516
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros	517
— Aviso para PE das alterações do CCT para a indústria de lavandarias e tinturarias	518

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros	518
— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAAL — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	550
— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial	554
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Alteração salarial e outras	556
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras	558
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro — Alteração salarial e outra	560
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outras	561
— CCT entre a APAN — Assoc. dos Agentes de Navegação e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas — Alteração salarial e outras	562
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras	563
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	565
— ACT entre a Caterair Portugal, L. ^{da} , e outra e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	568
— AE entre a BICC Cel Cat, Cabos de Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	605
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras	610
— AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo) — Alteração salarial e outra	615
— AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (alteração salarial e outras) — Notificação do Tribunal da Relação de Lisboa	615

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores administrativos.

As condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, convencional ou administrativa, são reguladas por portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, cuja tabela salarial e subsídio de refeição foram, entretanto, objecto de actualização através da portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1997.

Subsistindo as razões que têm justificado a emissão e a revisão da referida portaria, ou seja, a inexistência de associações patronais aptas a celebrar convenções colectivas de trabalho, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a actualização da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território;

Um representante do Ministério da Economia;

Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um representante da Secretaria de Estado do Desporto;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitadas, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas, nela não representadas.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de palangre de superfície).

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de palangre de superfície), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1998, abrange as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que o outorgaram.

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outro (pesca de palangre de superfície), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1998, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitánias do continente não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As remunerações (anexos I, II e III) produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FSIABT —

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de moagem de trigo, milho e centeio) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas e trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos normalmente a água ou a vento.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT (pessoal fabril/Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril/Norte) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, abrangem as relações

de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril/Norte) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e diversas associações sindicais.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho para produção e funções auxiliares celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e outro e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, bem como as alterações do contrato colectivo de trabalho para escritórios, comércio e serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, recentemente publicados, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho para produção e funções auxiliares celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro, entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e outro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e as constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho para escritórios, comércio e serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, os três primeiros, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 1997, 45, de 8 de Dezembro de 1997, e 47, de 22 de Dezembro de 1997, e, o quarto, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47,

de 22 de Dezembro de 1997, são estendidas, no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Novembro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1998, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios, não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante do CCT cujo âmbito agora se estende.

3 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até 12 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores

de Produtos Alimentares, ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores, Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente convenção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores, Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda às que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cerveja e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

3 — Não são objecto da extensão determinada no artigo anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho para as empresas de segurança, celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 29 de Abril de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.

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

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e as Associações dos Agricultores dos Concelhos de Azambuja e de Vila Franca de Xira e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva aplicáveis:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área de aplicação da convenção (distrito de Santarém, com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, e concelhos de Azambuja e de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa) exerçam a actividade económica por aquela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) Às relações de trabalho entre entidades patronais que nos distritos de Leiria e de Lisboa, com excepção dos concelhos de Azambuja, Mafra e Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- d) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho tituladas por entidades patronais que, no distrito de Lisboa, com excepção dos concelhos de Azambuja e de Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção colectiva de trabalho através da exploração directa da terra, por meio de arrendamento rural.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de

uma PE das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998.

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

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

Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14 e 15, de 15 e 22 de Abril, ambos de 1998.

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

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

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

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

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

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas de moagens sediadas nos distritos de Aveiro e Porto.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, nesta data publicadas.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades reguladas, com excepção da indústria do vestuário e da indústria da cordoaria e redes, 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 subscritoras.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade eco-

nómica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998.

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

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

Aviso para PE das alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do supracitado contrato colectivo de trabalho, alterações celebradas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publi-

cadastros no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica que prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal do sector da indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998.

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

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Comerciantes de Pescado e o SIN-DEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998.

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

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

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

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Arma-

zenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, e das alterações do contrato colectivo de trabalho outorgado pela mencionada associação patronal e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, bem como das alterações do contrato colectivo de trabalho da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos celebrado entre a API-FARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, o Sindicato dos Engenheiros Técnicos e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

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

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

- a) Às relações de trabalho entre as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante nem outras representativas do sector que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação outorgante que na área das convenções no território do continente prossigam a actividade de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

- c) Às relações de trabalho entre entidades patronais que nos restantes distritos do continente não referidos na alínea a) prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e não estejam filiadas na associação patronal outorgante representativa do mencionado sector e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- d) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante representativa do sector de importação e arma-

zenagem de produtos farmacêuticos que na área da convenção prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 17, de 29 de Abril e de 8 de Maio de 1998, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará os referidos CCT extensivos, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, 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 pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e de 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e n.º 43, de 22 de Novembro de 1997.

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

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

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, 17, de 8 de Maio de 1998, respectivamente.

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

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável no território do continente às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

3 — Os valores constantes das cláusulas 37.^a, 38.^a e 44.^a, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo II, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de um ano, salvo as matérias referentes a tabelas salariais e clausulado

de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais, grupos e classes

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais com a indicação das tarefas e funções que as caracterizam, grupos e classes e respectivas tabelas salariais.

2 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem lesados o direito de pedir a intervenção sindical, a qual se consubstanciará no fornecimento pela empresa, aos sindicatos respectivos, dos elementos necessários para avaliar correctamente a situação.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir às categorias designações diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 4.^a

Condições e regras de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

- c) Possuírem carteira, cédula ou caderneta profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionada com essa exigência.

2 — A escolaridade mínima referida no número anterior não será exigível:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
b) Aos trabalhadores detentores já de uma idade relativamente à qual a lei os desobriga de possuírem a escolaridade mínima obrigatória.

3 — Os trabalhadores que ingressam em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como ajudantes de técnicos de vendas.

4 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiros.

5 — Os postos de trabalho vagos nas empresas, sempre que possível, deverão ser preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

Cláusula 5.^a

Outras condições de admissão

Com a celebração do contrato de trabalho, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador documento autenticado, no qual conste categoria profissional, vencimento, horário, local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 6.^a

A) Exames e inspecções médicas

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de segurança/higiene/saúde, por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores que estão ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma que possam verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não são prejudicados pelo exercício da actividade na empresa, deverão:

Anualmente realizar exames médicos a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade;

Para os demais trabalhadores estes exames efectuar-se-ão de 2 em 2 anos.

4 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha/modelo aprovado, registados e assinados pelo médico, e guardados em condições de sigilo.

B) Medidas de protecção e segurança

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorram em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a optimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução de tarefas.

3 — Nas situações de emergência, perigo eminente ou impossibilidade técnica, que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva, deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverão ser inspecionados regular e periodicamente.

C) Higiene e segurança no trabalho

1 — As empresas estão obrigadas a observar os preceitos legais relativos a higiene e segurança nos postos de trabalho.

2 — A execução de tarefas tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas por forma que preventivamente sejam determinadas medidas correctivas e, deste modo, optimizar os índices de segurança na execução dessas mesmas tarefas.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção, do encarregado de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas acometidas a esses trabalhadores.

5 — É encargo da entidade empregadora a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio, por ela fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de higiene e segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, chuveiros e sanitários.

7 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para os serviços do IDICT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de SHS, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 até aos 20 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de quatro anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 20 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam os cursos de centros referidos no n.º 3 ou o curso complementar de ensino técnico da respectiva actividade terão um período de aprendizagem de um ou dois anos, respectivamente.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluíam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenha decorrido período referido no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

Cláusula 8.^a

Antiguidade de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

Cláusula 9.^a

Exames de aprendizagem

Os aprendizes das categorias serão submetidos a exame de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

Cláusula 10.^a

Comissão de exame

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para

o júri previsto no número anterior, será esse elemento escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

Cláusula 11.^a

Tirocínio

A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6 da cláusula 7.^a

3 — Poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 21 anos de idade que ingressem em categorias profissionais sem aprendizagem.

4 — O período de tirocínio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não do anexo IV, findo o qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão ou houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de uma ano, após o que será classificado de oficial.

5 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado poderá recorrer para uma comissão de exame prevista na cláusula 10.^a

6 — As empresas procurarão que o tirocínio seja acompanhado por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

B) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 19 anos de idade.

2 — Não admitem tirocínio as seguintes categorias profissionais: entregador de ferramentas, materiais ou produtos; operador de máquinas de fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede; operário não especializado; programador de fabrico e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam o curso de formação técnico-profissional ou estágio devidamente certificado por centro de formação profissional.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes.

7 — Quando cessar um contrato com o praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de

aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou, desde que requerido pelo interessado.

C) Do trabalhador técnico de desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possumam ou não o curso técnico-profissional respectivo ou equivalente.

2 — Os praticantes devem frequentar o curso técnico profissional, e logo que o completarem, serão promovidos a:

- a) Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
- b) Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham dois ou mais anos de serviço efectivo.

3 — Decorridos três anos de serviço efectivo os praticantes que não tenham entretanto completado o curso técnico-profissional ingressarão em qualquer das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

4 — O período de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

Cláusula 12.^a

Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório

1 — Após o cumprimento de serviço militar obrigatório, salvo impedimento devidamente justificado, o trabalhador deve, no prazo máximo de quarenta e oito horas, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía à data de incorporação militar.

3 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readmissão, após o que lhe será atribuída, desde que manifeste aptidão para tal, a categoria ou classe que cabiam, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 13.^a

Proporcionalidade de quadros

A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Em cada empresa o número de profissionais de 1.^a não pode ser inferior a 50 % dos profissionais de 2.^a Nas empresas em que exista um só oficial este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

B) Dos trabalhadores metalúrgicos

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

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Praticantes
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	—	1	2
5	1	1	1	2
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	2	2	3
10	2	2	3	3

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

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções estabelecidas nesta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

C) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos, um director de vendas nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais técnicos de vendas.

2 — A percentagem de praticantes será, no máximo, de 50 % do número de técnicos de vendas.

D) Dos trabalhadores de escritórios

1 — a) Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de escritório.

b) Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

c) O número de estagiários não poderá exceder 50% do número de escriturários.

d) Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.^a e escriturários de 2.^a ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias.

Quadro base para classificação de escriturários

Categorias profissionais	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1. ^a	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2. ^a	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — Havendo mais de 10 trabalhadores escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedem a dezena, promoções mínimas previstas neste contrato.

E) Dos trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será observado obrigatoriamente o seguinte quadro de densidade:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- Nos estabelecimentos em que haja um só profissional este terá de ser classificado no mínimo como oficial;
- Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turno, só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais. Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

F) Dos trabalhadores hoteleiros

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um encarregado de cantina, um chefe de cozinha, um ecónomo e dois cozinheiros.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatória a existência dos elementos previstos no número anterior mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.^a quando sirvam mais de 150 refeições com tolerância de 10%, ou quando, para o seu bom funcionamento, tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório, um dispenseiro e um cozinheiro.

4 — Nos refeitórios de 2.^a será obrigatório existir um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

G) Dos trabalhadores da construção civil

O número de oficiais de 1.^a não poderá nunca ser inferior a 50% dos oficiais de 2.^a.

H) Dos profissionais de enfermagem

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

Cláusula 14.^a**Promoção e acesso**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria profissional ou a mudança permanente para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma retribuição mais elevada, observando-se o seguinte nas promoções:

A) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado com base de formação dos profissionais de engenharia e será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciado pelos vencimentos.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no grupo 1-A e um ano no grupo 1-B. No grau II o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

4 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao da responsabilidade efectivamente assumida.

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

B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.^a classe que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 2, para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.^a

6 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

C) Dos trabalhadores electricistas

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

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

D) De outros trabalhadores

1 — Os praticantes de armazém na data em que completarem dois anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a técnicos de vendas.

3 — Os ajudantes de técnico de vendas na data em completarem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnicos de vendas.

4 — Os estagiários na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 21 anos ascenderão automaticamente a escriturários de 3.^a

5 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos.

6 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade ao serviço.

E) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Os trabalhadores com categoria de oficial de 2.^a, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade patronal a sua promoção a oficial de 1.^a

2 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar nos termos da cláusula 10.^a do presente contrato, sempre que a entidade patronal o considere necessário e respeitando o condicionalismo do n.º 1) da alínea 1) da cláusula 13.^a

CAPÍTULO III

Direito, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Executar com zelo, diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;
- e) Cumprir e fazer cumprir normas de higiene, salubridade e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

Cláusula 16.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e de segurança;
- c) Facilitar, nos termos da cláusula 30.^a, a todos os trabalhadores que o solicitem, a frequência de cursos oficiais ou equiparados;
- d) Dispensar, nos termos legais, todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção sindical ou delegados sindicais e facilitar o exercício de cargos em instituições de previdência;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens fazendo-lhes as necessárias observações sempre por forma a não ferir a sua dignidade;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores um local apropriado para afixação de documentos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não colocar qualquer entrave à sua entrega e difusão, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- g) Facultar local para reuniões dos trabalhadores sempre que estes o solicitem sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- h) Informar periodicamente os trabalhadores da situação e objectivos da empresa;
- i) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de prejudicar ou diminuir direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicações de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores e os contactos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- i) Forçar o trabalhador a cometer actos que violem os legítimos interesses dos restantes trabalhadores;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
- m) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato.

Cláusula 18.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal 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 fixada na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 19.^a

Direito a actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos os delegados do mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — Os delegados dos sindicatos, titulares de direitos legalmente estabelecidos, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 20.^a

Tempo de crédito para funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção do sindicato beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Quando houver acordo entre a empresa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

6 — O número máximo de delegado sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 21.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 22.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turno ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 23.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical reúne com a entidade patronal sempre que qualquer das partes o solicite à outra, com pré-aviso de vinte e quatro horas.

A parte notificada, invocando motivos injustificados, poderá sugerir a alteração do dia e hora da reunião, devendo, nesse caso, a mesma realizar-se nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — As reuniões terão lugar normalmente fora do período normal de trabalho, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar durante as horas de serviço e, neste caso, sem qualquer quebra de retribuição.

3 — As reuniões efectuadas durante as horas de serviço serão consideradas no crédito de horas previsto na lei sindical.

Cláusula 23.^a-A

Quotizações sindicais

As empresas, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador, poderão enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical, até ao dia 10 do mês seguinte aquele a que diz respeito.

CAPÍTULO IV

Duração de trabalho

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do horário de trabalho normal em cada semana é de quarenta horas, divididas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, salvo o que estiver ou vier a ser fixado em termos legais quanto ao horário nacional, e nos seguintes casos:

Profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas — trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — A duração do período normal de trabalho não poderá exceder nove horas diárias.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas entre as 12 e as 15 horas.

4 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

5 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial.

6 — A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a duas horas de prestação de trabalho normal por dia e acrescidas de 50%.

7 — Aos técnicos de venda, motoristas, ajudantes de motoristas e demais situações em que o exercício das

tarefas inerentes à profissão ocorra fora das instalações da empresa, e ainda para as demais situações previstas na lei, poderá ser concedida isenção de horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.^a

Trabalho a termo

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os postos de trabalho, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — As entidades patronais devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos, justificados perante o Ministério do Trabalho e Segurança Social, imponham o contrário.

4 — A admissão do pessoal a termo obriga à celebração de contrato reduzido a escrito, no qual devem ser especificadas as condições de execução do contrato.

Cláusula 26.^a-A

Contratos a termo

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo se, por motivo atendível, expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade menor de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5 — Os limites referidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

6 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar.

7 — A entidade patronal está obrigada a comunicar a realização de trabalho suplementar com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada nos seguintes modos:

- a) 50% para a primeira hora de trabalho suplementar diário;
- b) 75% para a segunda hora de trabalho suplementar diário;
- c) 125% para as horas subsequentes de trabalho suplementar diário

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para ser remuneradas de acordo com o exposto no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o n.º 2 da cláusula 25.^a

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos só será autorizado quando as empresas fundamentam devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.

2 — Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período de trabalho não será superior à média de quarenta horas.

3 — O trabalho semanal poderá efectuar-se em seis dias, em turnos rotativos, desde que devidamente justificado e aprovado pelas entidades oficiais.

4 — No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição, junto ao posto de trabalho. Este período é, para os efeitos, considerado tempo de trabalho.

5 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10% sobre a remuneração normal.

Cláusula 30.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço de uma entidade empregadora que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 31.^a

Remunerações e retribuições

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Os profissionais que exerçam as funções de encarregado geral, encarregado de secção e encarregado de turno receberão, pelo menos, mais 10% do que a remuneração do presente CCT para o trabalhador mais qualificado que esteja sob sua orientação.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas no esquema referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 — Não se considera retribuição:

- A remuneração de trabalho suplementar;
- As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem ou para falhas, despesas de transporte ou alimentação, abonos para instalação ou equivalentes;
- As gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal, bem como os prémios de produtividade ou assiduidade;
- Participação nos lucros da empresa.

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

- RH=remuneração horária;
- RM=remuneração mensal;
- N=número horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas efectuar-se-á durante

o mês seguinte àquele em que a empresa, efectivamente, recebeu o preço da venda feita.

Cláusula 33.^a

Exercício de funções correspondentes a diferentes categorias ou classes e substituição temporária

Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada enquanto durar esse desempenho ou substituição ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

Cláusula 34.^a

Incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição, por parte da empresa, da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes à função que efectivamente passe a desempenhar.

Cláusula 35.^a

Folha de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à empresa.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2250\$ enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas 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 38.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de 375\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 375\$.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

CAPÍTULO IV

Deslocações

Cláusula 39.^a

Definição de deslocação

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

Cláusula 40.^a

Deslocação com regresso diário à residência

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;
- b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- c) Pagamento de horas extraordinárias com taxa de 50% sobre a retribuição normal de tempo gasto que exceda o que era consumido no trabalho e deslocações normais.

Cláusula 41.^a

Deslocações sem regresso diário à residência dos trabalhadores das madeiras

1 — O trabalhador que efectuar deslocações que impliquem que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;
- b) A um subsídio de vencimento de 20% sobre salário base;
- c) A um dia útil de licença suplementar, com vencimento por cada período de deslocação de 15 dias consecutivos, logo que termine a deslocação respectiva;
- d) Ao descanso em todo o dia de trabalho seguinte ao dia da partida, caso a chegada ao local de trabalho para que foi deslocado se verifique depois das 24 horas;
- e) Ao pagamento, ao fim de cada semana de trabalho, das despesas de deslocação, alojamento e alimentação.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea b) do número anterior.

Cláusula 42.^a

Doença de pessoal deslocado

1 — Os riscos de doença profissional contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela previdência serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento de viagens de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência necessária.

Cláusula 43.^a

Profissionais de serviço itinerante

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenhem tarefas dessa natureza.

Cláusula 44.^a

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motoristas têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 300\$;
Almoço, jantar ou ceia — 900\$.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 45.^a

Deslocações em viatura própria

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de 11 de gasolina super.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de responsabilidade ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido

na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que esta suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Descanso semanal e complementar

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.

3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 47.^a

Feriados

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

Cláusula 48.^a

Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou em dia feriado será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso complementar ou dia feriado têm direito a um descanso compensatório de 25%, nos termos e condições estabelecidos por lei.

Cláusula 49.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano

civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias de férias.

3 — Quando o início de funções ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 meses completos de serviço prestado.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 50.^a

Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar total ou parcialmente o estabelecimento, por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias aos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 49.^a, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição

Cláusula 52.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos salvo o regime estabelecido na lei.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções quando a entidade patronal incorrer na violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste, devidamente fundamentado em motivos profissionais ou pessoais, e desde que tal não acarrete sérios inconvenientes ao funcionamento da empresa, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do conhecimento deste facto, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos, contados nos termos desta alínea, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Parto de esposa, durante dois dias úteis seguidos ou interpolados;
- d) Dádiva de sangue, durante um dia;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pelas prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.^a salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por motivo de assistência inadiável a membros do agregado familiar, a partir do 3.º dia.

3 — Nos termos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 59.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 60.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se, por motivo comprovado, tal não lhe for possível.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

3 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

Cláusula 61.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O período experimental nos contratos por tempo indeterminado corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato, ou aos primeiros 90 dias se a empresa tiver mais de 20 ou menos trabalhadores.

3 — Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, com as assinaturas dos intervenientes reconhecidas notarialmente, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídas e líquidas os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 65.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo pelo que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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

Cláusula 66.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal da contratação a termo, ressaltando-se as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem qualquer limitação quanto ao número das renovações;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante for da iniciativa da empresa ou do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime legal da contratação a termo, com as especificidades das alíneas anteriores.

Cláusula 67.^a

Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita dentro dos 15 dias posteriores ao conhecimento dos factos, por escrito e com indicação sucinta dos factos que a justificam.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos praticados pela entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das suas garantias legais ou das previstas neste contrato;
- c) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patronais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela entidade patronal ou seus legais representantes.

Cláusula 68.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador sem justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação à entidade patronal, a qual deverá constar de documento escrito, com a assinatura do trabalhador reconhecida notarialmente, devendo tal comunicação ser remetida com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de antiguidade.

2 — O não cumprimento pelo trabalhador dos prazos atrás mencionados obriga-o a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos no n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 69.^a

Indemnização por despedimento

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade, salvo se este, até à sentença, exercer o seu direito de opção previsto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes montantes:

- a) Valor das remunerações base respeitantes ao período de tempo decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 70.^a

Fusão ou transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de fusão ou transmissão do estabelecimento, as posições que dos contratos de trabalho decorrem transmitem-se para a nova entidade, salvo se antes do momento da operação os contratos de trabalho houverem deixado de vigorar nos termos deste contrato ou da lei ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o que se encontra estabelecido na cláusula 18.^a sobre mudança de local de trabalho.

3 — O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores ao momento da operação, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados até ao fim do prazo do aviso a afixar nos termos do número seguinte.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente afixar até ao momento da transmissão um aviso nos locais de trabalho, durante 15 dias, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que podem reclamar os seus créditos.

Cláusula 71.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 72.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na presente regulamentação, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

Cláusula 74.^a

sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — As multas a que se refere a alínea c) do número anterior, aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto de retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalhador referida na alínea d) do n.º 1 não pode exceder por cada infracção 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

4 — O produto das multas aplicáveis ao abrigo da alínea c) do n.º 1 reverterá integralmente para o Fundo de Desemprego, ficando a entidade patronal responsável perante este.

5 — O despedimento previsto na alínea e) do n.º 1 fica sujeito ao condicionalismo da cláusula 79.^a

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar — Formalismos

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 76.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

Cláusula 77.^a

Exercício de acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 78.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 79.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou imperinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis con-

tados da recepção da comunicação referida no número anterior.

11 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

12 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Trabalho das mulheres e menores

Cláusula 80.^a

Funções das mulheres e menores

As mulheres e menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade patronal, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 81.^a

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1 — São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- a) Faltar até 98 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- b) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora ou, se a trabalhadora assim o preferir, num único período de duas horas, até a criança perfazer 1 ano de idade, para aleitação dos filhos sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Salvo os casos legalmente previstos, não trabalhar fora do período compreendido entre as 7 e as 20 horas;
- e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — O direito previsto na alínea c) fica condicionado à trabalhadora apresentar, juntamente com o requerimento para exercício do direito, de declaração sobre compromisso de honra, na qual atesta encontrar-se a aleitar o seu filho.

Cláusula 82.^a

Trabalho de menores

Os trabalhadores com menos de 18 anos de idade só poderão trabalhar no período compreendido entre as 7 e as 20 horas, salvo as excepções legalmente previstas.

CAPÍTULO XI

Cláusula finais e transitórias

Cláusula 83.^a

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às constantes das normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — O trabalhador tem também o direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores hierárquicos não habilitados com carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electro-técnico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Cláusula 84.^a

Condições específicas dos trabalhadores hoteleiros

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão qualificados de:

Tipo A — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas;

Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.^a

Tipo C — estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas ou outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.^a

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantemente classificados como profissionais de indústria hoteleira têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em 1000\$ mensais.

3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando não se forneçam as refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda, no decurso das férias, o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que seja paga nos termos do n.º 2.

6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador hoteleiro auferir na empresa.

Cláusula 85.^a

Comissões paritárias

1 — Por cada associação patronal signatária será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes patronais e outros tantos sindicais, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

Cláusula 86.^a

Questão transitória

Os trabalhadores ao serviço de empresas que à data da entrada em vigor do presente CCT procedam ao envio das quotizações sindicais não carecem de renovar a solicitação prevista na cláusula 23.^a-A.

Cláusula 87.^a

Sucessão de regulamentação

O regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições dos instrumentos de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam totalmente renovadas e são substituídas pelas agora acordadas.

Disposição transitória

a) É eliminada a cláusula relativa ao instituto diuturnidades.

b) Às remunerações mínimas fixadas na anterior tabela salarial, bem como a todas as suas actualizações decorrentes de processos de revisão, acrescerá o valor das diuturnidades vencidas até esta data, desde que não se verifique mudança da categoria profissional do trabalhador.

c) Da mudança da categoria profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente quanto ao valor da retribuição auferida até essa data, considerando-se retribuição a remuneração base acrescida da(s) diuturnidade(s) vencida(s).

Tabelas salariais

Funções de produção

Grupo	Profissão	Salário
I	Encarregado geral	81 000\$00
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	75 500\$00
III	Decorador Dourador de 1. ^a Entalhador de 1. ^a Escultor de 1. ^a Pintor-decorador de 1. ^a Restaurador pintor de móveis antigos de 1. ^a	70 100\$00

Grupo	Profissão	Salário
IV	Dourador de 2. ^a Entalhador de 2. ^a Escultor de 2. ^a Estofador-controlador Gravador de 1. ^a Orçamentista Pintor-decorador de 2. ^a Planteador Programador de máquina CNC Restaurador de móveis antigos de 2. ^a Verificador-controlador de qualidade	68 600\$00
V	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. ^a Bagueteiro de 1. ^a Cadeireiro de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Embutidor de 1. ^a Encolador de 1. ^a Envernizador de 1. ^a Estofador de 1. ^a Expedidor Fresador-copiador de 1. ^a Gravador de 2. ^a Marceneiro de 1. ^a Mecânico de madeiras de 1. ^a Moldureiro de 1. ^a Montador de casas pré-fabricadas de 1. ^a Operador de auroclave (preservação de madeiras) Operador de máquina de CNC Perfilador de 1. ^a Pintor de 1. ^a Polidor de 1. ^a Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a Riscador de madeiras Serrador de 1. ^a Torneiro de madeiras de 1. ^a	68 000\$00
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. ^a Bagueteiro de 2. ^a Cadeireiro de 2. ^a Cardador de pasta para enchimento de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta paletes auto Cortador de tecidos e papel de 1. ^a Costureiro-controlador Emalhetador de 1. ^a Embutidor de 2. ^a Empalhador de 1. ^a Encerador de móveis de 1. ^a Encolador de 2. ^a Envernizador de 2. ^a Estofador de 2. ^a Fresador-copiador de 2. ^a Macheador de 1. ^a Marceneiro de 2. ^a Mecânico de madeiras de 2. ^a Moldureiro de 2. ^a Montador de casas prefabricadas de 2. ^a Montador de colchões de 1. ^a Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a Operador de linha automática de painéis Operador de linha de serra lixadora de 1. ^a Operador de máquinas de canelas e lançadeiras Operador de máquinas de corte plano de 1. ^a Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes) Operador de máquina de debroar colchões de 1. ^a Operador de mesa de comandos Operador de orladoras de 1. ^a Operador de serra dupla de linha automática de 1. ^a	64 100\$00

Grupo	Profissão	Salário
VI	Operador de serra programável de 1. ^a Perfilador de 2. ^a Pintor de 2. ^a Polidor de 2. ^a Preparador de colas Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a Respigador de 1. ^a Seleccionador e medidor de madeira e placas Serrador de 2. ^a Torneiro de madeiras de 2. ^a	64 100\$00
VII	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. ^a ... Assentador de móveis (cozinha e outros) ... Canteador de folha Cardador de pasta para enchimentos de 2. ^a Casqueiro de 1. ^a Cesteiro de 1. ^a Cortador de tecidos ou papel de 2. ^a Costureiro de 1. ^a Emalhetador de 2. ^a Empalhador de 2. ^a Encerador de móveis de 2. ^a Encerador de soalhos Encurvador mecânico de 1. ^a Estojeiro Facejador de 1. ^a Guilhotinador de folha de 1. ^a Lixador de 1. ^a Macheador de 2. ^a Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. ^a Montador de colchões de 2. ^a Montador de ferragens de 1. ^a Montador de móveis de 1. ^a Operador de alinhadeira de 1. ^a Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica Operador de linha de serra lixadora de 2. ^a ... Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas Operador de máquina de corte lateral de 1. ^a Operador de máquina de corte plano de 2. ^a Operador de máquina de debruar colchões de 2. ^a Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i> Operador de máquina de perfurar de 1. ^a ... Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. ^a Operador de máquinas de tornear madeira de 1. ^a Operador de orladora de 2. ^a Operador de pantógrafo de 1. ^a Operador de serra dupla de linha automática de 2. ^a Operador de serra de esquadriar de 1. ^a Operador de serra programável de 2. ^a Operador de serra de recortes Operador de serra tico-tico de 1. ^a Pré-oficial (1) Prensador de 1. ^a Preparador-classificador e separador de folha Respigador de 2. ^a	62 800\$00
VIII	Acabador de canelas e lançadeiras de 2. ^a ... Balanceiro (pesador) Caixoteiro Casqueiro de 2. ^a Cesteiro de 2. ^a Costureiro de 2. ^a Embalador Encurvador mecânico de 2. ^a Escolhedor ou seleccionador de parquetes ... Facejador de 2. ^a Formulador de parquetes Ferrador de urnas funerárias Guilhotinador de folha de 2. ^a	62 200\$00

Grupo	Profissão	Salário
VIII	Lixador de 2. ^a Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. ^a Montador de cadeiras Montador de estofos Montador de ferragens de 2. ^a Montador de móveis de 2. ^a Moto-serrista Movimentador de cubas ou estufas Movimentador de vagonas Operador de abicadora Operador de alinhadeira de 2. ^a Operador de armazém do secador de folha Operador de bobinagem de folhas Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a Operador-centrador de toros Operador de cutelo Operador de diferencial eléctrico Operador de máquina de acolchoar Operador de máquina de corte lateral de 2. ^a Operador de máquina de formular parquetes Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha Operador de máquina de perfurar de 2. ^a ... Operador de máquina de pirogravura Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2. ^a Operador de máquina de tornear madeira de 2. ^a Operador de máquina de triturar madeira ... Operador de pantógrafo de 2. ^a Operador de serra de esquadriar de 2. ^a Operador de serra tico-tico de 2. ^a Operador de retestadeira Prensador de 2. ^a Traçador de toros	62 200\$00
IX	Abastecedor de prensa Alimentador de linha automática de painéis e portas Alimentador de máquina de tacos ou parquetes Descascador de toros Encastelador-enfardador Enchedor de colchões e almofadas Grampeador-precitador Lustrador Manobrador de porta-paletas Moldador de embalagem Operário indiferenciado Pré-oficial Seleccionador de recortes e placas	59 000\$00
X	Ajudante Praticante do 2. ^o ano	(*) 44 200\$00
XI	Praticante do 1. ^o ano	44 200\$00
XII	Aprendizes: Do 4. ^o ano Do 3. ^o ano Do 2. ^o ano Do 1. ^o ano	(*) 44 200\$00

(*) Sempre que os profissionais integrados neste grupo tenham 18 ou mais anos de idade, a sua remuneração mínima será de 47 200\$.

Funções de apoio

Grupo	Profissão	Salário
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V) Técnico de engenharia (grau III)	107 100\$00
I-B	Técnico de engenharia (grau II)	100 300\$00

Grupo	Profissão	Salário
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços — ESC Chefe de vendas — COM Contabilista — ESC Desenhador-Projectista — TD Maquetista coordenador — TD Medidor-orçamentista-coordenador — TD Programador de informática — ESC Técnico de engenharia (grau I-B) Técnico de software — ESC	94 000\$00
III	Chefe de compras — COM Encarregado — CC Encarregado — EL Encarregado — MET Encarregado de armazém — COM Enfermeiro-coordenador — ENF Técnico de engenharia (grau I-A) Tesoureiro — ESC	88 100\$00
IV	Chefe de cozinha — HOT Chefe de equipa — EL Comprador de madeiras Desenhador (com mais de seis anos) — TD Encarregado de cantina — HOT Enfermeiro A — ENF Inspector de vendas — COM Medidor (com mais de seis anos) — TD Medidor-orçamentista (com mais de três anos) — TD Secretário de direcção — ESC	76 700\$00
V	Afinador de máquinas de 1. ^a — MET Aplainador mecânico de 1. ^a — MET Caixa — ESC Canalizador de 1. ^a — MET Carpinteiro de toscos de 1. ^a — CC Cobrador — COM Desenhador (de três e seis anos) — TD Electricista (oficial) — EL Electricista de conservação industrial (oficial) — EL Enfermeiro (B) — ENF Escriturário de 1. ^a — ESC Estucador de 1. ^a — CC Fiel de armazém — COM Fogueiro de 1. ^a — FOG Fresador mecânico de 1. ^a — MET Mandrilador mecânico de 1. ^a — MET Mecânico auto de 1. ^a — MET Medidor (de três a seis anos) — TD Medidor-orçamentista (até três anos) — TD Motorista de pesados — ROD Promotor de vendas — COM Serralheiro civil de 1. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a — MET Serralheiro mecânico de 1. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a — MET Técnico de vendas — COM Torneiro mecânico de 1. ^a — MET Trolha ou pedreiro de 1. ^a — CC	74 100\$00
VI	Afinador de máquinas de 2. ^a — MET Aplainador mecânico de 2. ^a — MET Aprovador de madeiras — COM Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. ^a — CC Canalizador de 2. ^a — MET Carpinteiro de toscos de 2. ^a — CC Cimenteiro de 1. ^a — CC Cozinheiro — HOT Desenhador (até três anos) — TD Ecónomo — HOT	67 500\$00

Grupo	Profissão	Salário
VI	Escriturário de 2. ^a — ESC Estucador de 2. ^a — CC Fogueiro de 2. ^a — FOG Fresador mecânico de 2. ^a — MET Funileiro-latoeiro de 1. ^a — MET Limador-alisador de 1. ^a — MET Mandrilador Mecânico de 2. ^a — MET Mecânico auto de 2. ^a — MET Medidor (até três anos) — TD Motorista de ligeiros — ROD Pedreiro de 1. ^a — CC Pintor de 1. ^a — CC/MET Rebarbador de 1. ^a — MET Serralheiro civil de 2. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a — MET Serralheiro mecânico de 2. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a — MET Torneiro mecânico de 2. ^a — MET Trolha ou pedreiro de 2. ^a — CC	67 500\$00
VII	Afinador de máquinas de 3. ^a — MET Aplainador mecânico de 3. ^a — MET Arameiro de 1. ^a — MET Assentador de revestimentos e pavimentos de 2. ^a — CC Canalizador de 3. ^a — MET Cimenteiro de 2. ^a — CC Despenseiro — HOT Escriturário de 3. ^a — ESC Fogueiro de 3. ^a — FOG Fresador mecânico de 3. ^a — MET Funileiro-latoeiro de 2. ^a — MET Limador-alisador de 2. ^a — MET Lubrificador de 1. ^a — MET Mandrilador mecânico de 3. ^a — MET Mecânico auto de 3. ^a — MET Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 1. ^a — MET Pedreiro de 2. ^a — CC Pintor de 2. ^a — CC/MET Pré-oficial do 2. ^o ano — EL Rebarbador de 2. ^a — MET Serralheiro civil de 3. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a — MET Serralheiro mecânico de 3. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a — MET Telefonista — ESC Torneiro mecânico de 3. ^a — MET	65 000\$00
VIII	Arameiro de 2. ^a — MET Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. ^o ano — FOG Limador-alisador de 3. ^a — MET Lubrificador de 2. ^a — MET Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 2. ^a — MET Pintor de 3. ^a — CC/MET Pré-oficial do 1. ^o ano — EL Rebarbador de 3. ^a — MET	62 800\$00
IX	Arameiro de 3. ^a — MET Empregado de refeitório ou cantina — HOT Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. ^o ano — FOG Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3. ^a — MET	62 100\$00

Grupo	Profissão	Salário
X	Ajudante do 2.º ano — EL Ajudante de motorista — GAR Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano — FOG Contínuo (maior de 21 anos) — ESC Empregado de limpeza — HOT Estagiário do 3.º ano — ESC Guarda rondante Operário indiferenciado — MET Porteiro (maior de 21 anos) Servente — COM/CC Tirocinante do 2.º ano — TD	61 700\$00
XI	Ajudante do 1.º ano — EL Caixeiro-ajudante — COM Estagiário do 2.º ano — ESC Contínuo (menor de 21 anos) — ESC Porteiro (menor de 21 anos) Servente de limpeza — ESC Tirocinante do 2.º ano — TD	59 000\$00
XII	Estagiário do 1.º ano — ESC Praticante do 2.º ano — MET Praticante do 3.º ano — TD	(*) 44 200\$00
XIII	Praticante do 1.º ano — MET Praticante do 2.º ano — CC Praticante de 2.º ano — TD Praticante de armazém do 2.º ano — COM . Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos — COM	(*) 44 200\$00
XIV	Aprendiz do 2.º período — EL Aprendiz do 4.º ano — MET Estagiário — HOT Paquete de 17 anos — ESC Praticante do 1.º ano — CC Praticante do 1.º ano — TD Praticante de armazém do 1.º ano — COM Praticante de caixeiro do 1.º ano — COM ..	(*) 44 200\$00
XV	Aprendiz do 1.º período — EL Aprendiz do 2.º ano — CC Aprendiz do 2.º ano — HOT Aprendiz do 3.º ano — MET Paquete de 16 anos — ESC	(*) 44 200\$00
XVI	Paquete de 14 e 15 anos — ESC Aprendiz do 1.º ano — CC Aprendiz do 1.º ano — HOT Aprendiz dos 1.º e 2.º anos — MET	(*) 44 200\$00

(*) Sempre que os profissionais integrados nestes grupos tenham 18 ou mais anos de idade, a sua remuneração mínima será de 47 200\$.

A) Sector de produção

Abastecedor de prensa. — É o trabalhador que predominantemente introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

Acabador de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que predominantemente enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas caneleiras e lançadeiras.

Acabador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que predominantemente executa os acabamentos em móveis ou outros produtos de madeira, lixando, envernizando, utilizando para o efeito ferramentas manuais ou mecânicas, localizando e reparando

pequenas deficiências de fabrico, podendo ainda colocar as ferragens. Categorias aqui englobadas:

Acabador de jogos e brinquedos;
Acabador de móveis;
Acabador de peças de madeira para armas;
Acabador de talha de pantógrafo.

Alimentador de linha automática de painéis ou portas. — É o trabalhador que predominantemente executa funções em linhas automáticas de fabricação ou acabamentos de portas ou painéis, alimentando e ou descarregando as respectivas linhas.

Alimentador de máquina de parquetes ou tacos. — É o trabalhador que predominantemente procede à alimentação ou descarga de uma máquina ou conjunto de máquinas para o fabrico ou formulação de parquetes ou tacos.

Assentador de móveis. — É o trabalhador que predominantemente monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis.

Bagueteiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Balanceiro (pesador). — É o trabalhador que predominantemente faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Cadeireiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica e monta cadeiras, incluindo, entre outras, as de estilo clássico, tais como Renascença, D. Maria, Luís XV, Luís XVI. Categorias aqui englobadas: cadeireiro de estilo clássico.

Caixoteiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica diversos tipos de embalagem, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes, ligando-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas.

Canteador de folha. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

Cardador de pasta para enchimento. — É o trabalhador que predominantemente alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas e outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos e outras especificações técnicas, incluindo os trabalhos de acabamento. Engloba as seguintes categorias:

Carpinteiro de carroçarias e carros;
Coronhas;
Estores;
Moldes e modelos.

Casqueiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica e ou monta cascos (armações de madeiras destinadas a serem revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cesteiro. — É o trabalhador que predominantemente executa vários trabalhos de verga, utilizando materiais como cana, vime, bambu, verga ou madeira.

Condutor de empilhador, grua, tractor, dumper ou porta-paletas auto. — É o trabalhador que predominantemente manobra, movimenta e conduz as viaturas, sendo responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas. Categorias englobadas:

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper*;
Manobrador de porta-paletas auto.

Cortador de tecidos ou papel. — É o trabalhador que predominantemente corta, manual ou mecanicamente, tecidos ou outros materiais para estofos, bem assim folhas de papel próprias para solidizar os elementos do parquet-mosaico, assim como tecidos e outros materiais para estofos e colchões. Categorias englobadas:

Cortador de papel;
Cortador de tecidos para colchões;
Cortador de tecidos.

Costureiro. — É o trabalhador que predominantemente executa, manual ou com recurso a equipamentos mecânicos, tarefas de corte e costura de tecidos para os mais diversos fins, nomeadamente estofos, cortinas, estojos, cabendo-lhe inspecionar o produto confeccionado. Categorias englobadas:

Costureiro de decoração;
Costureiro de estofos;
Costureiro de estojeiro;
Costureiro de urnas funerárias.

Costureiro-controlador. — É o trabalhador que executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Decorador. — É o trabalhador que concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

Descascador de toros. — É o trabalhador que predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Dourador. — É o trabalhador que predominantemente executa o trabalho de aplicação de folhas de ouro em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também a preparação das superfícies, a aplicação de mordentes e a execução de acabamentos e patinados. Categorias englobadas:

Dourador de ouro falso;
Dourador de ouro fino.

Emalhetador. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — *enriches* (malhetes).

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição, podendo-lhe competir fazer a respectiva marcação. Categorias englobadas:

Embalador;
Embalador de parquetes.

Embutidor (marcheteiro). — É o trabalhador que predominantemente executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.

Empalhador. — É o trabalhador que predominantemente tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que predominantemente desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que predominantemente, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia, sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que predominantemente dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlado e coordenado o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

Encastelador-enfardador. — É o trabalhador que predominantemente encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc.; escolhe e procede ao enfardamento ou paleização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico ou outros elementos necessários à embalagem.

Encerador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que predominantemente prepara as superfícies, de peças de mobiliário, soalhos ou painéis de madeira, manual ou mecanicamente, afagando-as, fixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro. Categorias englobadas:

Encerador de móveis;
Encerador de soalhos.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que predominantemente executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lãs, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando botões manual e mecanicamente.

Encolador. — É o trabalhador que predominantemente, utilizado processos mecânicos ou manuais, aplica colas sobre superfícies de madeira a ligar por colagem.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos decorativos nas madeiras, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais; trabalha, a partir da sua imaginação, modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Envernizador. — É o trabalhador que predominantemente aplica verniz, manualmente ou à pistola, sobre superfícies de madeira.

Escolhedor ou seleccionador de parquetes. — É o trabalhador que predominantemente escolhe ou selecciona os elementos de parquet, de acordo com determinadas especificações.

Escultor. — É o trabalhador que predominantemente esculpe figuras em madeira.

Estofador. — É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de estofagem, montagem e enchimento, capas ou guarnições pelo método de colagem,agrafagem ou outros similares. Categorias englobadas:

Estofador;
Estofador de estilo clássico.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que executa e controla todos os trabalhos de estofagem, tais como traçar, coser, cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Estojeiro. — É o trabalhador que predominantemente confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou faqueiros.

Expedidor. — É o trabalhador que predominantemente, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo de expedição e expede produtos.

Facejador. — É o trabalhador que predominantemente opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Formulador de parquetes. — É o trabalhador que procede à elaboração dos elementos de parquetes, segundo determinada fórmula, num tabuleiro próprio; aplica cola e coloca as folhas de papel para solidar os mesmos.

Forrador de urnas funerárias. — É o trabalhador que predominantemente executa o forramento de urnas funerárias, arcas e outros artigos, utilizando nesse trabalho tecido, papel ou outros materiais similares.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina de fresar, também conhecida por tupia vertical, que reproduz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folha. — É o trabalhador que predominantemente manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões especificadas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que predominantemente aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de madeira ou de outros materiais.

Gravador. — É o trabalhador que predominantemente executa gravuras nas peças, em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Categorias englobadas: gravador de peças de madeira para armas.

Lixador/lustrador. — É o trabalhador que predominantemente, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar. Executa ainda as tarefas de acabamento, dando lustro e afagando as superfícies, previamente recobertas de produtos destinados a esse mesmo fim.

Macheador. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensambalar; toma o material prévia e adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho; monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

Manobrador de porta-paletas. — É o trabalhador que predominantemente manobra, movimenta e conduz um porta-paletas.

Marceneiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, ou outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Marceneiro de artigos de ménage (artesanato). — É o trabalhador que predominantemente fabrica artigos de artesanato, utilizando para tal ferramentas manuais e ou mecânicas.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira ou plaina de duas ou seis faces, ou que em linhas de fabrico de móveis opera com máquinas de moldar, cercear e fazer curvas; lixa peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldador de embalagem. — É o trabalhador que predominantemente executa embalagens de madeira laminada sobre um molde, seleccionando e escolhendo as peças de madeira adequadas e sem defeitos, entrelaçando-as e justapondo-as sobre o molde, unindo e fixando todas as peças componentes mediante aagrafagem, colagem ou outro processo mecânico de acordo com os formatos, dimensões e especificações previamente determinados.

Moldureiro. — É o trabalhador que predominantemente executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes*, de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria, segundo as medidas desejadas, acerta-as e

liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Montador de cadeiras. — É o trabalhador que predominantemente procede à justaposição e fixação de elementos constituintes de cadeiras.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que predominantemente procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implementação e execução integral.

Montador de colchões. — É o trabalhador que predominantemente prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o o tecido.

Montador de estofos. — É o trabalhador que predominantemente prepara, cola e corta, manual ou mecanicamente, espumas e cartão, assim como agrafa quaisquer materiais à estrutura do estofa.

Montador de ferragens. — É o trabalhador que predominantemente executa todos os trabalhos inerentes à montagem de ferragens em qualquer tipo de móveis, ou em urnas funerárias. Categorias englobadas:

- Montador de ferragens em móveis;
- Montador de ferragens em móveis de fabrico em série;
- Montador de ferragens em urnas.

Montador de móveis. — É o trabalhador que predominantemente reúne os elementos necessários de todo ou parte de um móvel e os justapõe e fixa na posição adequada.

Moto-serrista/traçador de toros. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa ou no exterior, predominantemente abate as árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que predominantemente opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem de madeira.

Movimentador de vagonas. — É o trabalhador que predominantemente movimenta as vagonas à entrada e saída das câmaras.

Operador de máquina de controlo numérico computadorizado (operador de CNC). — É o trabalhador que predominantemente executa funções com equipamento de CNC, dando cumprimento às ordens de serviço transmitidas, alimentando e descarregando as matérias-primas e ou placas. Tem ainda como função a verificação do bom funcionamento do equipamento e sua manutenção.

Operador de abicadora. — É o trabalhador que predominantemente opera com a máquina de abicar estacas de madeira e postes.

Operador de alinhadeira. — É o trabalhador que predominantemente opera com a máquina alinhadeira, procede à sua regulação e montagem de iscos e respectiva alimentação.

Operador de armazém do secador de folha. — É o trabalhador que predominantemente faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

Operador de autoclave (preservação de madeiras). — É o trabalhador que predominantemente efectua as tarefas inerentes ao tratamento de madeiras, operando para tal com a autoclave, regulando a pressão, conduzindo as operações de selecção, de carga e descarga de madeira e controlando os resultados.

Operador de bobinagem de folhas. — É o trabalhador que predominantemente procede à bobinagem de folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e manuseia-a posteriormente.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma ou mais calibradoras-lixadoras em série, procede à sua alimentação e descarga, classificando o material lixado.

Operador centrador de toros. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

Operador de cutelo. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de linha de serra lixadora. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla um grupo automático de acabamentos com serra lixadora.

Operador de máquinas de acolchoar. — É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

Operador de máquinas de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que predominantemente, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas. — É o trabalhador que predominantemente opera com o carregador ou descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento e a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

Operador de máquina de corte lateral. — É o trabalhador que predominantemente opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas a embalagens.

Operador de máquina de corte plano. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes). — É o trabalhador que controla a viscosidade e a gramagem da tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, em linha automática ou não de acabamentos.

Operador de máquinas de debruar colchões. — É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina de debruar colchões.

Operador de máquina de tacos e parquetes. — É o trabalhador que predominantemente opera com máquina ou conjunto de máquinas de fabrico de tacos e parquetes, formulando os mesmos. Categorias englobadas:

Operador de máquina de formular parquetes;
Operador de máquina de tacos e parquetes.

Operador de máquina de fresar (artigo de «ménage»). — É o trabalhador que predominantemente utilizando uma fresadora procede a diversas operações no fabrico de artigo de ménage.

Operador de máquina de juntar ou secar folha. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores, assim como procede à alimentação e descarga do secador. Categorias englobadas:

Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina;
Operador de secador de folha.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação e descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de pirogravura. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma instalação destinada a gravar motivos decorativos em peças de madeira ou outras por meio de cilindros de aço devidamente aquecidos.

Operador de máquina de tornear madeira. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina destina a dar forma cilíndrica às peças de madeira que lhe são introduzidas através de um dispositivo adequado, monta os ferros rotativos e afina-os, tendo em vista o diâmetro a obter; introduz no transportador os blocos de material a trabalhar; verifica, quando necessário, as dimensões e qualidade de trabalho obtido; coloca a peça num receptáculo adequado.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que predominantemente opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

Operador de mesa de comandos. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos e controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão confiadas.

Operador de orladora. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampos de mesa e outros.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina de fresar de cabeças múltiplas, que produz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

Operador de restestadeira. — É o trabalhador que predominantemente opera com máquina de retestar tabuinhas e paletas.

Operador de serra dupla de linha automática. — É o trabalhador que predominantemente opera com serra dupla automática, cabendo-lhe comandar e controlar a serragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e contralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

Operador de serra de esquadriar. — É o trabalhador que predominantemente opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação, carga e descarga.

Operador de serra programável. — É o trabalhador que predominantemente opera, programa e controla as serras de corte na medida, procedendo às tarefas inerentes à alimentação e descarga das mesmas.

Operador de serra de recortes. — É o trabalhador que predominantemente opera com a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

Operador de serra tico-tico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com uma máquina de fazer peças de madeira dotada de uma pequena serra que faz curtos movimentos alternativos.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio nos diferentes sectores de actividade da empresa, nomeadamente acondicionamento, carga e descarga de bens, produtos ou matérias-primas, transporte das mesmas para os diferentes sectores da empresa; auxilia ainda em todas as demais funções exigíveis para o normal funcionamento da empresa, podendo desempenhar funções de limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Perfilador. — É o trabalhador que predominantemente regula e opera com máquina de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe engessar, amassar, preparar e limar os mesmos.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que predominantemente, pela sua arte e imaginação, concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário.

Planteador. — É o trabalhador que predominantemente interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

Polidor. — É o trabalhador que predominantemente dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com um fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva, utiliza utensílios manuais, à pistola ou mecânicos. Categorias englobadas:

Polidor manual;
Polidor mecânico e à pistola.

Prensador. — É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitam, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que predominantemente prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento. Categorias englobadas:

Preparador de colas;
Preparador de colas (encolador).

Preparador-classificador e separador de folha. — É o trabalhador que predominantemente classifica, procede a eventuais reparações ou à secagem da folha por processos manuais ou mecânicos. Categorias englobadas:

Preparador-classificador de folha;
Preparador de folha.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Programador de máquina de comando numérico computadorizado (programador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente e mediante as especificações que lhe são transmitidas, programa a forma de funcionamento da CNC, elaborando todos os itens a serem executados, tendo ainda como missão o acompanhamento, controlo e verificação das tarefas de execução.

Respigador. — É o trabalhador que predominantemente regula e manobra uma máquina de respigar.

Restaurador-pintor de móveis antigos. — É o trabalhador que predominantemente executa todo o trabalho de restauro, em móveis e em molduras, de pintura.

Riscador de madeira. — É o trabalhador que predominantemente utilizando uma relação de peças, planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

Seleccionador e medidor de madeiras e placas. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico, executando operações de recorte e colocando as placas nos respectivos lotes.

Serrador. — É o trabalhador que predominantemente orienta, opera e executa tarefas nos diferentes equipamentos de serragem de toros, pranchas de madeira e ou de derivados, nomeadamente *charriot*, serra de fita, serra circular ou serra simples. Categorias englobadas:

Serrador de *charriot*;
Serrador de portas e placas;
Serrador de serra circular;
Serrador de serra de fita;
Serrador de serra simples (serrinha).

Torneiro de madeiras. — É o trabalhador que predominantemente imprime, com ferramentas manuais ou automáticas, a respectiva forma às superfícies, de revolução de determinadas peças utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, mota-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador-controlador de qualidade. — É o trabalhador que predominantemente verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente afina e prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

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

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que predominantemente manobra uma máquina de aplainar materiais mecânicos.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que predominantemente fabrica objectos de arame de todos os tipos,

podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos. — É o trabalhador que predominantemente assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

Caixa. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo as operações de caixa e regista o 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 e nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

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

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, de acordo com o encarregado, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantitativos a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informação sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de compras e vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas assim como a planificação e apreciação de propostas para adjudicação de equipamentos, matérias-primas e outros bens necessários à actividade normal da empresa.

Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização

do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores-adjuntos às vendas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chegador. — É o trabalhador que também designado por adjunto ou aprendiz de fogueiro, que sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, 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. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

Cobrador. — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos; considera-se equiparado o profissional de serviço externo ou de outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa por forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizada e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou 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 apre-

senta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas. Neste caso é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa todas as tarefas de apoio aos serviços internos da empresa, nomeadamente anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno da empresa, entrega correspondência, executa trabalhos no sector de reprodução. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

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, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições; quando necessário, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição; pode ter de efectuar compras de género de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos; ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte de protecção de tensão, em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências das cantinas e refeitórios e as áreas por eles utilizados; limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre de cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó de cortinados, carpetes ou outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador, lava vidros ou persianas.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca-os; 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 varre e limpa o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que orienta, coordena vigia e dirige todos os trabalhos e serviços de hotelaria, tendo como responsabilidade o bom funcionamento da cantina.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores.

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

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do trabalhador, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministra cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulamentação das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera todos os equipamentos de escritório; para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de

1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça metálica, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

Guarda rondante. — É o profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger e controlar as entradas e saídas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas, demonstradores e repositores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode por vezes aceitar encomendas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo à sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, executa e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

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

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e respectivos elementos escritos e desenhados assim como nas orientações que lhe são transmitidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e de equipamentos e a

programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões e incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes competentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Sempre que necessário, procede também às tarefas de carga e descarga de bens, produtos ou equipamentos a transportar.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame. — É o trabalhador que predominantemente manobra a máquina para fabricar rede e palha-de-aço, enrolar e cortar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho, assim como de tarefas de auxílio e apoio a trabalhadores qualificados.

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

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

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. Controla entradas saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático por computador; recebe as especificações e instruções, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; verifica e comprova.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que predominantemente verifica e estuda as possibilidades de mercado, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; organiza e executa todas as tarefas inerentes a exposições, mostras e outros eventos similares, aceitando encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, como contratos e escrituras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubo ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, 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 profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabe-

lecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas e procede à limpeza das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na limpeza das instalações.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que possui uma formação básica de engenharia, confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são 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 coincidem como os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Trolha. — É o trabalhador que, exclusivamente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Associações sindicais subscritoras:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo.

Lisboa, 13 de Abril de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 7 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional/FESHOT, (*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.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 8 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 8 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 122 do livro n.º 8, com o n.º 111/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAAL — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área

1 — O presente contrato aplica-se ao distrito de Beja.
.....

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro lado, todos os trabalhadores das categorias profissionais que estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.
.....

Cláusula 3.^a

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula

presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e terão de ser revistas anualmente.

3 — Este contrato considera-se sucessivamente renovado desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

Cláusula 5.^a

Denúncia

1 — O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

CAPÍTULO II

Formas e modalidades de contrato

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Livre exercício da actividade sindical e da organização dos trabalhadores na empresa

.....

CAPÍTULO V

Condições de admissão

.....

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

Definição da retribuição

1 —

2 —

3 —

Cláusula 35.^a

Retribuição de bases mínimas

.....

Cláusula 36.^a

Dedução do montante das retribuições mínimas

1 —

a)
b)

2 —

3 —

4 —

Cláusula 37.^a

Retribuição hora

1 —

2 —

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1 —

2 —

3 —

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses de serviço completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

- a) No caso de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos 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 de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores contratados a termo certo ou incerto ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

.....

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar

.....

Cláusula 43.^a

Local, forma e data de pagamento

1 —

2 —

3 —

Cláusula 44.^a

Remuneração pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

.....

Cláusula 45.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 3750\$ pelo exercício das funções de chefia.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de serviço efectivo para a mesma entidade patronal, no valor de 900\$/mês, a qual será acrescida à retribuição normal.

2 — Para efeitos do número anterior, todo o trabalhador que em 31 de Dezembro de 1996 tenha completado cinco anos de efectivo serviço para a mesma entidade patronal terá, a partir de 1 de Janeiro de 1997, já direito a receber mensalmente uma diuturnidade.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

Todo o trabalhador terá direito a receber, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição fixo no valor de 200\$/dia.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Para efeitos das cláusulas 53.^a e 54.^a do presente CCT os trabalhadores terão direito a:

Pequeno-almoço — 200\$;

Almoço — 800\$;

Transporte — 37\$/km.

2 — O valor atribuído no número anterior para o almoço será sempre acrescido do subsídio fixo constante na cláusula 47.^a do presente CCT.

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

.....

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 102.^a

Protecção da maternidade e paternidade

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 103.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

- 1 —
 - a)
 - b)
- 2 —

Cláusula 104.^a

Trabalho de menores

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 105.^a

Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 107.^a

Constituição

- 1 —
- 2 —

- 3 —
- 4 —

Cláusula 108.^a

Competência

- 1 — Compete à comissão paritária:
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
- 2 —

Cláusula 109.^a

Funcionamento e deliberações

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 110.^a

Manutenção de regalias adquiridas

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

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

Cláusula 111.^a

Declaração de intenções

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

Cláusula 112.^a

Declaração de maior favorabilidade do presente CCT

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

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabelas de remunerações mínimas

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado de exploração agrícola Feitor	76 000\$00
II	Arrozeiro Adegueiro Auxiliar de veterinário Carvoeiro Caldeireiro Encarregado de sector Enxertador Limpador de árvores ou esgalhador Mestre lagareiro Moto-serrista 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	71 500\$00
III	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 povilhal. Ordenador Prático apícola Prático piscícola Tirador de cortiça à faca ou à bóia Trabalhador de adega Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de descasque de madeiras	63 500\$00
IV	Ajuda de guardador, ajuda de guardador de gado ou ajuda de campino. Apanhador de pinhas Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Caseiro Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal. Jardineiro Praticante de operador de máquinas agrícolas Trabalhador agrícola do nível A ou indeferenciado. Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortícola ou hortelão Trabalhador de salinas	62 500\$00
V	Trabalhador agrícola do nível B	60 500\$00
VI	Trabalhador auxiliar	59 800\$00

ANEXO III

Remuneração hora — Trabalho ao dia

Nível	Enquadramento profissional	Vencimento — Hora	Proporcionais			Vencimento — Hora com regalias sociais
			Férias — Hora	S. férias — Hora	S. Natal — Hora	
I	438\$46	39\$85	39\$85	39\$85	558\$01
II	412\$50	37\$49	37\$49	37\$49	524\$97
III	366\$46	33\$31	33\$31	33\$31	466\$39
IV	360\$57	32\$77	32\$77	32\$77	458\$88
V	349\$03	31\$72	31\$72	31\$72	444\$19
VI	345\$00	31\$36	31\$36	31\$36	439\$08

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1998.

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 14 de Abril de 1998.

Depositado em 29 de Abril de 1998, a fl. 121 do livro n.º 8, com o n.º 103/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

O CCT cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

.....

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Director de serviços administrativos	126 200\$00
II	Chefe de serviços Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	117 950\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	111 300\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escrivão especializado Fogoeiro encarregado	103 600\$00
V	Caixa Controlador de aplicação Escrivão de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	97 000\$00
VI	Cobrador Escrivão de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	91 050\$00
VII	Cobrador de 2. ^a Escrivão de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	85 650\$00
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	75 550\$00
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	70 200\$00
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	61 700\$00
XI	Paquete de 16 e 17 anos	47 000\$00

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

Lisboa, 20 de Abril de 1998.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extrativas, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Lisboa, 16 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 4 de Maio de 1998.

Depositado em 5 de Maio de 1998, a fl. 123 do livro n.º 8, com o n.º 112/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes: AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto,

ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 —

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 —

a) As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária — 19.^a, 21.^a, 39.^a e 40.^a — produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1998 e terão de ser revistas anualmente.

2 —

3 —

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

.....

CAPÍTULO III

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 16.^a

Princípio geral

.....

Cláusula 17.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 —

2 —

3 —
4 —

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 —
2 —

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de 400\$.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6900\$ para alimentação e alojamento ou efectuado o pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 300\$;
- b) Almoço ou jantar — 1350\$;
- c) Ceia — 400\$;
- d) Dormida — 3900\$.

3 —
a)
b)
4 —
5 —
6 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal no valor de 4110\$, o qual fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 6385\$.

2 —

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 41.^a

Casos omissos

1 —

2 —

Cláusula 42.^a

Quotização sindical

.....

Cláusula 43.^a

Segurança social

.....

ANEXO I

Categorias profissionais

.....

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

.....

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial

Tabela I

Grupos	Categorias	Remunerações
A	117 400\$00
B	110 200\$00
C	103 300\$00
D	95 200\$00
E	93 100\$00
F	90 700\$00
G	88 600\$00
H	83 500\$00
I	81 300\$00
J	79 000\$00
L	77 600\$00
M	68 300\$00
N	67 600\$00
O	54 800\$00
P	46 300\$00

Tabela II

Grupos	Categorias	Remunerações
A	154 000\$00
B	143 500\$00
C	135 700\$00
D	126 500\$00
E	122 700\$00
F	118 500\$00
G	116 100\$00
H	110 700\$00
I	107 500\$00
J	104 300\$00
L	102 600\$00
M	88 600\$00
N	83 600\$00
O	67 900\$00
P	54 800\$00

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível).

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível).

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 5 de Maio de 1998.

Depositado em 5 de Maio de 1998, a fl. 123 do livro n.º 8, com o n.º 115/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes: AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto, ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 —

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 —

a) As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária — 27.^aA e 39.^a — produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1998 e terão de ser revistas anualmente.

2 —

3 —

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

.....

CAPÍTULO III

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo II.

2 —

3 —

Cláusula 22.^a

Comissões

1 —

2 —

Cláusula 23.^a

Zonas de trabalho para vendedores

1 —

2 —

3 —

Cláusula 24.^a

Comissionistas

.....

Cláusula 25.^a

Seguro e fundo para falhas

1 —

2 —

Cláusula 26.^a

13.º mês

1 —

2 —

3 —

a)

b)

Cláusula 27.^a

Ajudas de custo

1 —

a)

b)

c)

d)

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 27.^aA

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$ por cada dia de trabalho.

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal no valor de 4110\$, o qual fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

CAPÍTULO XII

Segurança social

.....

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

.....

ANEXO I

Categorias profissionais

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial

Tabela I

Grupos	Categorias	Remunerações
1	135 700\$00
2	128 200\$00
3	108 800\$00
4	100 400\$00
5	95 100\$00
6	90 800\$00
7	80 400\$00
8	74 400\$00
9	67 700\$00
10	62 800\$00
11	60 500\$00
12	46 900\$00

Tabela II

Grupos	Categorias	Remunerações
1	175 900\$00
2	157 800\$00
3	140 300\$00
4	133 300\$00
5	124 500\$00
6	116 300\$00
7	107 300\$00
8	100 100\$00
9	91 500\$00
10	84 500\$00
11	62 300\$00
12	58 200\$00

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1997.

Pela AEVP — Associação de Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível).

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

(Assinatura ilegível).

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

(Assinatura ilegível).

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 5 de Maio de 1998.

Depositado em 5 de Maio de 1998, a fl. 123 do livro n.º 8, com o n.º 116/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

(*Mantém-se.*)

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A tabela salarial, independentemente da data de publicação deste contrato, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 54.^a

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de misturador químico para a preparação de fios agrícolas de sisal têm direito a um subsídio de 320\$ por dia durante o tempo em que exerçam efectivamente essa função.

2 — (*Mantém-se.*)

ANEXO II

Enquadramento profissional para efeitos de remuneração

Alteração

Grupo D — Chefe de refeitório — secção.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Grupo	Salário
A	124 100\$00
B	105 500\$00
C	97 200\$00
D	86 600\$00
E	80 750\$00
F	73 450\$00
G	70 400\$00
H	68 550\$00
I	67 400\$00

Porto, 8 de Abril de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático dos Têxteis — SINDETEX:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 122 do livro n.º 8, com o n.º 108/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer das actividades representadas pelas Associações Nacional da Indústria de Lanifícios (ANIL), Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar (ANITT-LAR), Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção (APIM) e Portuguesa de Têxteis e Vestuário (APT), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelos Sindicatos Democrático dos Têxteis — SINDETEX, dos Técnicos de Vendas, dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE e da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra — SITEMAQ.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Independentemente da data de publicação deste contrato, a tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1998.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a quarenta horas por semana.

2 — Nas secções que laborem em regime de três turnos o período normal de trabalho diário não pode ser superior a 8 horas.

3 — Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, excepto para o terceiro turno de laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo ser organizado em regime de rotação.

5 — Em regime de laboração de horário normal, os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, por forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo.

6 — Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

7 — Transitariamente, até 31 de Maio de 1998, as empresas poderão ainda laborar aos sábados, durante um número global de trinta e sete horas e trinta minutos por turno, remunerando os trabalhadores pelo valor da retribuição horária normal que acresce à retribuição mensal.

Cláusula 15.^a

Guardas e porteiros

1 — Para os guardas e os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2 — Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3 — Os dias de descanso semanal dos guardas e dos porteiros poderão deixar de coincidir com sábado e domingo.

4 — As entidades patronais deverão, de quatro em quatro semanas, fazer coincidir com o domingo um dos dias de descanso semanal dos guardas e dos porteiros.

Cláusula 16.^a

Adaptabilidade dos horários de trabalho

A adaptabilidade dos horários de trabalho é a definida por lei, com excepção de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios com um período de referência de seis meses, nomeadamente para as actividades com produtos de carácter sazonal.

Cláusula 17.^a

Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado, contra a sua vontade, para trabalhar nestes turnos.

3 — O horário de trabalho de cada turno não poderá exceder as doze horas e o período normal de trabalho diário as dez horas.

4 — Por forma a não prestarem mais do que seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso nos seguintes termos:

- a) De trinta minutos caso prestem entre seis a oito horas de trabalho por turno;
- b) De duas horas, seguidas ou interpoladas, caso prestem mais de oito horas de trabalho por turno;
- c) Os períodos de descanso previstos nas alíneas anteriores podem ser organizados em regime de rotação e durante estes o trabalhador encontra-se à disposição da entidade patronal e disponível para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo que não possa ser resolvido pelos restantes trabalhadores do mesmo turno.

5 — a) Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime, considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %.

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis a trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6 — Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7 — Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8 — Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras ser gozadas separadamente.

Cláusula 18.^a

Laboração com turnos

- 1 e 2 — (*Mantêm-se.*)
3 e 4 — (*Eliminados.*)

ANEXO III

Tabela salarial

A	117 000\$00
B	100 700\$00
C	92 400\$00
D	82 000\$00
E	75 700\$00
F	68 600\$00
G (*)	64 000\$00
H	62 300\$00

I	61 000\$00
J	59 000\$00

(*) O salário deste grupo no sector de tapeçaria é de 64 500\$.

Porto, 19 de Fevereiro de 1998.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Mar:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 122 do livro n.º 8, com o n.º 110/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAN — Assoc. dos Agentes de Navegação e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 52.^a, n.º 2, da cláusula 57.^a e anexo II da tabela de remunerações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação, AGENOR — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, e 13, de 8 de Abril de 1997.

Novo texto

Cláusula 2.^a

Vigência

A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro de 1998 a 31 de Dezembro de 1998.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

3 — O valor da diuturnidade é de 3500\$.

Cláusula 57.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 — (Mantém a actual redacção.)

- a) Pequeno-almoço — 420\$;
- b) Almoço — 1500\$;
- c) Jantar — 1500\$;
- d) Ceia — 1000\$.

Cláusula 60.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço no valor de 1450\$.

Tabela de remunerações

Grupo	Categoria	Remuneração
A	Chefe de serviços Engenheiro informático	190 700\$00
B	Chefe de secção Analista programador	162 000\$00
C	Primeiro-oficial Programador Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores...	147 100\$00
D	Segundo-oficial	140 000\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	131 000\$00
F	Aspirante Contínuo 1.º porteiro Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores ... Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	115 500\$00
G	Servente Embalador	107 700\$00
H	Praticante	92 600\$00
	Praticante estagiário	79 800\$00
L	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre	65 100\$00 85 600\$00

Grupo	Categoria	Remuneração
M	Paquete	62 800\$00
	Auxiliar de limpeza	92 500\$00

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 510\$.

Lisboa, 10 de Março de 1998.

Pela AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:
(Assinatura ilegível.)

Pela APAN — Associação dos Agentes de Navegação:
(Assinatura ilegível.)

Pela SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 121 do livro n.º 8, com o n.º 105/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais,

não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também distribuído por cinco dias e meio, sendo, neste caso, a prestação do trabalho do meio dia efectuada aos sábados compensada por meio dia de descanso à segunda-feira, no primeiro período.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo distribuir-se por cinco dias e meio, nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 8 e as 21 horas e, no caso da prestação do trabalho ao sábado, entre as 8 e as 13 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 3445\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Eliminado.*)

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro, caixa e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 4450\$.

2 —

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 520\$.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — 1660\$;

Jantar — 1660\$;

Pequeno-almoço — 450\$.

Cláusula 45.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 —

c) A subsídio de deslocação nos montantes de 485\$ e 935\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 68.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1994, e 15, de 22 de Abril de 1996, revistas neste CCT.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director de serviços Técnico examinador	193 100\$00
1	Chefe de escritório	144 100\$00
2	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade Contabilista Programador Tesoureiro	131 700\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros	120 000\$00
4	Assistente administrativo Secretário de direcção	110 300\$00
4-A	Instrutor	107 100\$00
5	Escrivão de 1. ^a Caixa	106 700\$00
6	Escrivão de 2. ^a Cobrador	95 100\$00
7	Telefonista	90 500\$00
8	Contínuo (mais de 21 anos) Porteiro Guarda	88 100\$00
9	Estagiário (3. ^o ano) Trabalhador de limpeza	83 400\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
10	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário (2.º ano)	71 800\$00
11	Estagiário (1.º ano)	64 600\$00
12	Paquete (17 anos)	53 900\$00
13	Paquete (16 anos)	50 500\$00

Notas

1 — Aos trabalhadores que ministrem lições práticas em veículos pesados é atribuído um subsídio de 135\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escolas de condução têm direito a um subsídio mensal de 9500\$.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1998.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 121 do livro n.º 8, com o n.º 104/98, 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 FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II, representados pelas organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 —

Cláusula 9.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo

da retribuição normal um período de férias calculado de acordo com as seguintes regras:

- 22 dias úteis de férias até completar 40 anos de idade;
- 23 dias úteis de férias até completar 45 anos de idade;
- 24 dias úteis de férias até completar 50 anos de idade;
- 25 dias úteis de férias a partir dos 50 anos de idade.

A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de almoço, a percentagem de 1,108 % do montante estabelecido no nível v da tabela B de remunerações mínimas constantes do anexo IV, I, «Trabalhadores administrativos», que no ano de 1998, corresponde a 900\$.

CAPÍTULO VIII

Refeições e deslocações

Cláusula 27.^a

Refeições

1 —

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 3310\$. Este valor será, porém, de 800\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador terá direito a 370\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 —

Cláusula 28.^a

Alojamento e deslocações no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua

retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de 1 690\$ na sequência de pernoita determinada pelo clube;

A dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 29.^a

Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

1 —

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- Ao valor de 3800\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

CAPÍTULO X

Cláusula 34.^a

Trabalhadores do bingo

Cláusula adicional

1 — Será criado o capítulo XI, que contemplará as regalias específicas dos trabalhadores do bingo, bases gerais de enquadramento profissional e funções, respectivamente, que vierem a ser acordadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e os sindicatos, a publicar posteriormente.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a tabela salarial aplicável aos trabalhadores do bingo é a constante do anexo deste contrato colectivo de trabalho, com efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais

I — Trabalhadores administrativos e outros

Grupos	Tabelas	
	A	B
I	180 500\$00	161 000\$00
IA	155 500\$00	149 000\$00
IB	134 000\$00	130 000\$00
II	116 500\$00	110 500\$00
III	111 000\$00	106 000\$00
IV	92 500\$00	91 000\$00
V	83 000\$00	81 500\$00
VI	75 000\$00	73 500\$00
VII	71 000\$00	70 000\$00
VIII	68 000\$00	67 000\$00
IX	65 500\$00	65 000\$00
X	49 000\$00	48 500\$00
XI	48 500\$00	47 500\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos por ano.

Tabela B — restantes clubes.

II — Trabalhadores de apoio e produção

Grupos	Tabelas	
	A	B
I	149 000\$00	134 000\$00
II	112 500\$00	105 000\$00
III	94 000\$00	90 500\$00
IV	82 500\$00	80 500\$00
V	74 000\$00	72 500\$00
VI	69 500\$00	68 000\$00
VII	66 000\$00	65 000\$00
VIII	64 000\$00	63 500\$00
IX	63 000\$00	62 000\$00
X	47 000\$00	47 000\$00

Tabela A — clubes com receitas superiores a 100 000 contos por ano.

Tabela B — restantes clubes.

III — Trabalhadores dos bingos

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	Chefe de sala	111 500\$00	150 500\$00
II	Adjunto chefe de sala	95 000\$00	108 000\$00
III	Chefe de mesa/bar	83 500\$00	89 000\$00
IV	Caixa fixo	72 500\$00	83 500\$00
V	Caixa auxiliar volante	61 500\$00	67 000\$00
	Empregado de bar		
	Empregado de mesa		
	Porteiro/contínuo		
VI	Caixa auxiliar volante do 1.º ano	58 900\$00	61 500\$00
	Controlador de entrada do 1.º ano		
	Empregado de copa		
	Porteiro/contínuo do 1.º ano ...		

Tabela A — receitas mensais até 15 000 000\$.

Tabela B — restantes clubes.

Porto, 3 de Março de 1998.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 26 de Março de 1998. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 23 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Abril de 1998.

Depositado em 5 de Maio de 1998, a fl. 123 do livro n.º 8, com o n.º 113/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Caterair Portugal, L.^{da}, e outra e a FESHOT — Federação dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas que o subscvem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação do presente acordo define-se por todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — Este acordo colectivo de trabalho vigorará pelo prazo de 24 meses a partir de 1 de Janeiro de 1998, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses.

2 — A denúncia pode ser feita decorridos 20 ou 10 meses, respectivamente, sobre a data referida no número anterior, conforme se trate de revisão global ou de revisão salarial.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas fotocópias ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

CAPÍTULO II

Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho

Cláusula 4.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para além dos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Exibição do certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, comprovada por exame médico feito pela empresa imediatamente antes da admissão ao serviço, quando exigido por lei.

2 — Nas admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que se encontrem ao serviço na função respectiva na qualidade de contratado a termo certo.

3 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

Cláusula 5.^a

Período de experiência

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 30 dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias a partir do nível XIX, podem os interessados estabelecer, por acordo expresso, um período superior, desde que não exceda 60 e 90 dias a partir do nível XV.

4 — Para a contagem do período de experiência de 30 dias só serão considerados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; quando o período de experiência for superior a 30 dias, serão englobados os dias de descanso e os feriados.

5 — Nos contratos a termo certo, presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse os 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha a duração igual ou superior a 6 meses, respectivamente.

Cláusula 6.^a

Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido do respectivo título.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e retribuição.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4 — À entidade patronal que não cumprir, por facto que lhe seja imputável, as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho com termo certo, igual ou superior a seis meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim ilidir as disposições dos contratos sem prazo.

2 — Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo celebrados para fazer face a qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Só poderão ser fixados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e sem continuidade.

4 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, a vontade de o não renovar.

5 — O contrato de trabalho a termo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de três anos, não podendo ter mais de duas renovações, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6 — Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste acordo e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente acordo.

7 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação de dois dias de remuneração base por cada mês trabalhado, calculado nos termos legais.

Cláusula 9.^a

Como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional, descrição de funções a exercer, retribuição do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início, prazo e fundamentação do contrato a termo.

2 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 8.^a, deverá constar igualmente a indicação precisa do serviço ou da obra a que a prestação do trabalhador se destina.

3 — Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5 — A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quando tenha por fim ilidir as disposições dos contratos sem prazo.

Cláusula 10.^a

Aprendizagem — Conceito, duração e regulamentação

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado, os conhecimentos técnicos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2 — Só se considera trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima estabelecida na cláusula 17.^a

3 — As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes da parte II do anexo III.

Cláusula 11.^a

Estágio — Conceito, duração e regulamentação

1 — Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento da aprendizagem quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2 — As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são as estabelecidas na parte III do anexo II.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 12.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 13.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos dois com capacidade de trabalho reduzida.

2 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

3 — A admissão de pessoal nas condições do n.º 1 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou à comissão de trabalhadores.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso — Conceito

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior à sua ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 15.^a

Acesso — Normas gerais e específicas

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

- a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicáveis, não obstante a vaga;
- b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou três quartos do período do estágio;
- c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos do acordo.

2 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor qualificação (técnico-profissional), competência, maior antiguidade e maior idade.

3 — As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

Cláusula 16.^a

Densidades das categorias

As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

Cláusula 17.^a

Densidades de aprendizes e estagiários nas profissões hoteleiras

Nas secções em que há aprendizagem ou estágio, só poderá existir um estagiário ou aprendiz por cada dois profissionais.

Cláusula 18.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

As empresas que nos termos deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeadamente, encarregados pela aprendizagem ou estágio, um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

Cláusula 19.^a

Trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos do Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de Março.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 20.^a

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e

prazos constantes da lei (Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro).

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às entidades nele referidas.

3 — Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- b) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado onde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado, e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir aos trabalhadores todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipulam o presente contrato e a lei;
- d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos ou comissão coordenadora de CT;
- f) Consultar os serviços de colocações do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço um seguro contra acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou CT, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa;
- i) Garantir a todos os trabalhadores condições de trabalho de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, em respeito pela legislação em vigor, bem como a necessária formação e informação.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1 — A frequência de cursos de reciclagem, formação ou aperfeiçoamento profissionais durante o período normal de trabalho é obrigatória para todos os trabalhadores designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme

as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de noventa horas anuais.

3 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles cursos coincidam totalmente com os meses de Junho a Setembro.

4 — A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal, ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — A entidade patronal poderá solicitar documento comprovativo da frequência do curso ou de acção de formação profissional.

6 — A utilização da faculdade referida no n.º 2 será controlada a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;
- i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- l) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as aptidões, função e categoria profissionais, tendo em conta a qualidade de serviço e regras profissionais;
- m) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento e regras profissionais onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego, depois de ouvido o sindicato;
- n) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

Cláusula 24.^a

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 suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;
- d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste em caso de acidente, doença ou idade, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo, nestes casos, a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;
- e) Transferir o trabalhador para outra zona de actividade, salvo acordo das partes, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a esta haja lugar.

Cláusula 25.^a

Cobrança de quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global

das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustados, de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 26.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que nelas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a 12 meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

CAPÍTULO V

Cláusula 27.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente acordo.

Cláusula 28.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante o processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que a repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 60 dias excepto quando exista inquérito prévio; neste caso, o prazo será de 90 dias.

Cláusula 30.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo no original, ou, não estando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por

intermédio de mandatário, no prazo que, obrigatoriamente, lhe é fixado na nota de culpa, o qual nunca poderá ser inferior a cinco dias úteis.

4 — Concluído o processo disciplinar, será remetida à comissão de trabalhadores cópia integral que se pronunciará seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

Cláusula 31.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo arguido até ao limite de 10 bem como a realização das diligências que requerer que não revistam natureza manifestamente dilatória, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador quando for ouvido, e sê-lo-á sempre que o requerer, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana onde deverá estar presente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 32.^a

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 — A preterição ou o preenchimento irregular de qualquer das formalidades ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determinam a nulidade do processo disciplinar com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

Cláusula 33.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente a prestação do trabalho a qual terá de ser acompanhada da nota de culpa. Durante a tramitação do processo disciplinar, o traba-

lhador tem direito ao vencimento e outras regalias como se estivesse ao serviço.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada ao trabalhador por escrito, sob pena de este não ser obrigado a respeitá-la.

Cláusula 34.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição correspondente a cinco dias no ano.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 60.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 35.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho, higiene e segurança;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 49.^a;
- d) Ter prestado informações, de boa-fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa-fé, contra entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 36.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 37.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais do direito.

Cláusula 38.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 39.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra o arguido.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instauração ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 60 dias sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Horário de trabalho

1 — O período diário e semanal de trabalho é:

- a) Para os profissionais administrativos e telefonistas, sete horas diárias e trinta e cinco semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

- b) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais e oito horas diárias em cinco dias de trabalho.

2 — Quando seja praticado trabalho por turnos, o período diário de trabalho será de sete horas diárias em seis dias de trabalho e dois de descanso progressivo e obrigatoriamente coincidentes de seis em seis semanas com um domingo. Fora deste caso aplicam-se os horários previstos no número anterior.

Cláusula 42.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- Horário fixo;
- Horário flexível;
- Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho comunicados à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flexível aquele cujas horas de início e termo não são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas nos mapas de horário de trabalho comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de doze horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Intende-se por horário rotativo o que sofre variação regular entre pelo menos duas diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontinua.

Cláusula 43.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a meia hora nem superior a duas.

2 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso, não aumentará a duração deste.

3 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

4 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a quatro horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 41.^a, haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a meia hora nem superior a duas.

Cláusula 44.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

3 — Sempre que viável, mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos desde que este não inviabilize o funcionamento da secção, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize como horário da secção onde trabalha.

Cláusula 45.^a

Proibição de alteração dos horários de trabalho

1 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando haja solicitação escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento do estabelecimento o imponha.

2 — A alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, e após a consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores, a imponha.

3 — A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador, bem como para a sua saúde.

4 — Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal.

5 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à comunicação oficial e ao seu início.

6 — Nas secções afectadas pela alteração de horários dos clientes e por novos clientes, é permitido acertar duas vezes por ano o horário de trabalho, que coincidirá com o horário IATA (Março e Outubro), e nas alterações previstas no n.º 2, não podendo, neste caso, a entidade patronal alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador; nos acertos, as empresas terão de assegurar ao trabalhador:

Transportes, no caso em que não haja transporte público;

Que o mesmo manterá os mesmos dias de folga semanais;

A manutenção do mesmo tipo de horários de trabalho, ou seja, o trabalhador que tenha horário fixo não pode passar a horário rotativo nem o que estiver com horário rotativo pode passar a fixo.

Cláusula 46.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, manutenção e assistência de equipamentos.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas desde que no conjunto não somem mais de nove horas diárias nem quarenta e cinco semanais.

Cláusula 47.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos expressamente, por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do n.º 2, desde que o solicitem expressamente e à entidade patronal.

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos para o Ministério para a Qualificação e o Emprego e comunicados ao sindicato.

3 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 25 % calculado sobre a remuneração mensal.

Cláusula 49.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio, nos cartões de ponto ou outro suporte documental de modo que permita fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares e não mais de duas horas diárias.

6 — Este limite pode ser ultrapassado ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados, devendo as entidades patronais neste caso comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — À entidade patronal que não cumprir as disposições referidas no n.º 4 cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de prestação de trabalho suplementar são outros ou diferentes dos invocados ou reclamados pela outra parte.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho suplementar

A retribuição do trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

Cláusula 51.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% no período das 0 às 7 horas e 25% das 20 às 24 horas; porém, quando no cumprimento do horário de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado entre as 0 e as 7 horas, será todo o período de trabalho diário remunerado com aquele acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

4 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 79.^a

Cláusula 52.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos, é obrigatório o registo de entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

4 — O trabalhador tem direito a consultar o registo de horário a todo o momento.

Cláusula 53.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com as disposições aplicáveis, podendo abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, terão as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação da data de entrada na Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de fácil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20 quando respeitem apenas à redução ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda a necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 54.^a

Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 55.^a

Deslocação

1 — Mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este ser deslocado para local de tra-

balho diferente do habitual ou daquele para que foi contratado

2 — A deslocação pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Deslocação accidental, que se caracteriza pela prestação de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado por período não superior a 1 dia;
- b) Deslocação temporária, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado por período não superior a 90 dias.

3 — Em qualquer caso, o trabalhador deslocado continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento onde presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

4 — Quando a deslocação envolva mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará eventuais agravamentos de despesas sofridos pelo trabalhador, nomeadamente com transportes e habitação.

5 — O trabalhador que seja deslocado terá direito a uma compensação a ajustar caso a caso entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de deslocação após o anúncio legal de quaisquer acordos de deslocação após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector.

Cláusula 56.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou, quando transportados em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e do desgaste da viatura, nos valores por quilómetros estabelecidos para a Administração Pública;
- b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e distância da deslocação.

Cláusula 57.^a

Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma categoria profissional dentro da mesma secção cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qua-

lificação profissional do trabalhador e o não coloquem, em qualquer circunstância, numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2 — Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3 — O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência ficará no referido regime por um período de 120 dias (4 meses), o qual só poderá ser prorrogado por igual período mediante novo acordo expresso pelas partes.

4 — O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 87.^a, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

5 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector, relativamente às que se situarem no âmbito do referido anúncio, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 58.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — Para todos os trabalhadores administrativos, o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 — Para os telefonistas, electricistas, metalúrgicos, trabalhadores da construção civil e fogueiros, o descanso semanal é sempre de dois dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

4 — Para os demais trabalhadores, dois dias de descanso semanal, e este será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal e registo de alterações de horário de trabalho.

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido):

$$R=(RH\times N)\times 2$$

sendo:

R =remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH =remuneração horária;

N =número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 — Além disso, nos três dias após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período de três dias poderá ser alargado.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso de substituição, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago também como extraordinário.

5 — Mesmo ocorrendo os motivos previstos no n.º 2 da cláusula 49.^a, nenhum trabalhador poderá prestar em cada mês mais de três dias de trabalho em dias de descanso semanal.

Cláusula 60.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital de distrito).

3 — No dia 1.º de Maio, as empresas são obrigadas a dispensar pelo menos 50% dos trabalhadores.

4 — As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de Dezembro, dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

Cláusula 61.^a

Funcionamento nos feriados

1 — As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se são dispensados ou não de prestar trabalho.

2 — No caso de dispensa de trabalhadores, esta será feita de forma rotativa, de modo a abranger todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Porém, no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

4 — Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro se a entidade patronal não lhas conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-las-á no 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias vencido em 1 de Janeiro; terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

6 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 63.^a

Duração das férias

1 — O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a um ano, ainda que contratados a termo certo, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis proporcionalmente ao tempo trabalhado.

3 — Para efeito da contagem dos dias úteis, são compreendidos os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados intercorrentes, sábados e domingos.

Cláusula 64.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias, quando marcado unilateralmente pela empresa, pode ocorrer em qualquer dia da semana, incluindo o sábado e o domingo, mas será sempre após o descanso semanal ou feriado.

3 — A entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Maio de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 65.^a

Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar em caso algum o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 66.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 51.^a sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2 — No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias, nos termos do n.º 2 da cláusula 80.^a, não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 68.^a

Momento do pagamento

1 — As remunerações das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias quando este não encerre.

Cláusula 69.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar em gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível uma vez obtida das administrações regionais de saúde a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo dessa situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a prestação de três meses de serviço efectivo.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º quadrimestre do ano imediato.

4 — A prova das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 71.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, nas férias

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após a prestação de três meses de serviço efectivo ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número dos 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 quadrimestre do ano imediato.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que obstar ao gozo de férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte ou, não sendo possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 73.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a horas.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês noventa minutos, as quais não serão consideradas.

Cláusula 74.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercalares;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes e afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos da cláusula 134.^a;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por 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 prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a três anos;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador em cada cinco e não mais de um nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Nos termos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca para além de oito dias após a data do funeral.

Cláusula 76.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, no prazo de 10 dias, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 74.^a salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 80.^a, as faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas de um ou de meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias e os meios dias de descanso ou feriados não trabalhados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 79.^a

Desconto das faltas

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = RD$$

sendo:

RM — remuneração mensal;
RD — remuneração diária.

2 — No caso de o tempo a descontar ser inferior a um dia a fórmula a aplicar será a seguinte:

$$\frac{RD \times NH}{8}$$

sendo:

RD — remuneração diária;
NH — número de horas descontadas.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 81.^a

Momento e formas de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 82.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 83.^a

Impedimento prolongado

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

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas neste acordo.

3 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar, nos termos do presente acordo.

5 — No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza dos 15 dias referidos no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a reocupação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a retribuição a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 84.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 85.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 86.^a

Conceito

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste acordo, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares ou variáveis e periódicas, feitas directa ou indirectamente.

Cláusula 87.^a

Critérios da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções, receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

6 — Aos trabalhadores a quem sejam cometidas funções de monitor, ou encarregado de aprendizagem de monitor, ou encarregado de aprendizagem ou estágio, será pago um suplemento de 10% sobre a remuneração mensal enquanto no desempenho das referidas funções.

7 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível de remuneração respectivo.

Cláusula 88.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos do presente contrato, o valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

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

sendo:

RH — remuneração horária normal;

RM — remuneração base mensal (remuneração pecuniária + alimentação);

N — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 89.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas, os caixas e os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 2420\$ enquanto desempenharem efectivamente 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 90.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma retribuição complementar à tabela do ACT, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores com 5 e menos de 10 anos de antiguidade, 5 %;
- b) Trabalhadores com 10 e menos de 15 anos de antiguidade, 7 %;
- c) Trabalhadores com 15 ou mais anos de antiguidade, 9 %.

2 — A retribuição complementar prevista no número anterior é devida nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 91.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita, quer seja feito em pecuniário, transferência bancária ou outro.

Cláusula 92.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social e o período a que corresponde a retribuição e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados, férias e subsídios de férias, bem como os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 93.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se ou suspendendo-se o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 94.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos, quando seja involuntária a conduta ou determinante dessa ocorrência.

Cláusula 95.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos ou valores encontrados nos equipamentos dos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

3 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 96.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

Cláusula 97.^a

Garantia de aumento mínimo

1 — Todos os trabalhadores remunerados acima da tabela salarial têm direito a um aumento salarial mínimo nos seguintes termos:

- a) Para os trabalhadores enquadrados entre os níveis I a X, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (escudos) acordado para o nível I;
- b) Para os trabalhadores enquadrados a partir do nível XI, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (escudos) acordado para o nível X.

2 — A garantia de aumento mínimo referido no número anterior só é devida se da tabela acordada não resultar qualquer aumento ou resultar um aumento inferior ao aumento mínimo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 98 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 68 dias a seguir ao parto.

3 — A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 68 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

4 — Em caso de internamento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença por maternidade, esta pode ser interrompida, a pedido da mãe, até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

5 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo das férias com a licença de parto.

6 — Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir neste período como se estivesse efectivamente ao serviço.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

8 — O pai pode faltar até dois dias, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de retribuição.

Cláusula 99.^a

Licença em casos especiais

1 — Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto terá a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

2 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

3 — Se a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito à dispensa de trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 10 dias.

4 — Os trabalhadores que pretendam efectuar uma adopção têm direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança, desde que o adoptado tenha menos de 3 anos, após a declaração para o efeito de adopção feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto.

Cláusula 100.^a

Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos durante o período de gravidez, sem perda de retribuição.

Cláusula 101.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos ou para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, ser submetidas a trabalho nocturno ou extraordinário, e ainda a manipulação de produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a trabalhadora desempenhar habitualmente tarefas com as características referidas no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

Cláusula 102.^a

Assistência aos filhos

1 — Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados menores ou deficientes a cargo tem direito a:

- Reduzir o trabalho diário de uma hora, seguida ou interpolada, de acordo com as necessidades do trabalhador, para lhes prestar assistência até um ano após o parto;
- Ser dispensados, a seu pedido, até um dia por mês para tratar de assuntos relacionados com o filho deficiente;
- Ser-lhes fixado um horário de trabalho, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário, até à idade de 11 anos;
- Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou mais períodos de três meses, para prestar assistência no decurso dos primeiros 24 meses de vida da criança;
- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração mínima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano.

2 — Os direitos referidos no número anterior poderão ser gozados indistintamente pelo pai ou pela mãe, mas não serão cumuláveis, podendo a entidade patronal exigir prova deste facto.

Cláusula 103.^a

Regime das ausências ao trabalho

1 — As ausências ao trabalho previstas nestas cláusulas, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas nas cláusulas 98.^a e 99.^a quando haja lugar a prestações da segurança social.

3 — A licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 102.^a determina a perda de retribuição.

Cláusula 104.^a

Condições específicas da mulher

São direitos específicos da mulher, aquando dos ciclos fisiológicos, ser dispensada nos seguintes termos:

- a) Um dia em cada mês com direito a retribuição; ou
- b) Dois dias em cada mês com perda de retribuição.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 105.^a

Trabalhadores menores

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam apresentar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade gozarão, sempre que possível, férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 — O trabalho de menores só é permitido no período compreendido entre as 7 e as 23 horas.

SECÇÃO III

Cláusula 106.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se, para efeitos deste acordo, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso oficial.

2 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

3 — Se o curso for de interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter a passagem a horário diferenciado ou a trabalho parcial, desde que essa alteração seja compatível com o normal funcionamento do serviço.

4 — O trabalhador disporá, sem perda de remuneração, em cada ano escolar, e para além dos dias para prestação de provas, até cinco dias por ano, consecutivos ou não, para a preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

5 — Os trabalhadores-estudantes, quando o desejarem, gozarão férias, sempre que possível, em simultâneo com as férias escolares.

6 — Para além dos direitos consignados neste acordo, os trabalhadores-estudantes beneficiam dos conferidos na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO X

Segurança social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança social e complemento do subsídio de doença

Cláusula 107.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a respectiva segurança social, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

Cláusula 108.^a

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral de segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representante eleito pelos trabalhadores ou pelo delegado sindical.

Cláusula 109.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que se encontrem doentes, e sem prejuízo de regimes mais favoráveis já praticados, têm direito a um complemento de remuneração que, acrescido ao subsídio pago pela segurança social, perfaça a sua retribuição líquida mensal.

2 — O complemento previsto no número anterior será pago pelo período de 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil:

- a) Existência de internamento hospitalar, quer por doença, quer por acidente;
- b) Quando existam doenças infecto-contagiosas.

SECÇÃO II

Higiene e segurança no trabalho e saúde

Cláusula 110.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias e às normas legais que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 111.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O funcionamento e composição das comissões de higiene e saúde no local de trabalho é o previsto no regulamento anexo VI.

2 — As empresas com 80 ou mais trabalhadores assegurarão o funcionamento com os serviços próprios.

SECÇÃO III

Cláusula 112.^a

Representante dos trabalhadores

Os trabalhadores elegerão o seu representante para os serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nos termos legais.

Cláusula 113.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio, devendo ser limpos diariamente e possuir meios individuais de secagem das mãos.

Cláusula 114.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 115.^a

Lavabos

a) É obrigatória a existência, em locais apropriados, de lavabos em número suficiente, com abertura e fecho automático ou semiautomático.

b) Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão, toalhas e toalhete individuais ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

c) Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem isolamento satisfatório.

Cláusula 116.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários, separados por sexo.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 117.^a

Locais de trabalho

1 — Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer a dimensão apropriada para o número de trabalhadores respeitantes ao acesso, iluminação, ventilação, entrada de ar puro e temperatura ambiente.

2 — O funcionamento das instalações de ventilação e de ar condicionado não devem expor os trabalhadores

a correntes de ar nocivas e devem assegurar a captação de substâncias nocivas sempre que possível no seu ponto de formação.

3 — A temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser adequadas ao organismo humano, levados em conta os métodos de trabalho e os condicionalismos físicos impostos aos trabalhadores.

Cláusula 118.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3% dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão, para o efeito, obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais e conceder as facilidades aos trabalhadores necessárias para o efeito.

Cláusula 119.^a

Salas de convívio

As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores locais de descanso ou de convívio, facilmente acessíveis, com as dimensões necessárias ao número de trabalhadores que as podem utilizar ao mesmo tempo e ao estabelecimento de zona de fumadores com equipamentos necessários e adequados à função a que se destinam.

Cláusula 120.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito pela remuneração base real, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto nos números anteriores.

3 — As apólices de seguro serão sempre feitas de forma a garantir ao trabalhador sinistrado o mesmo vencimento que este auferiria se estivesse ao serviço.

Cláusula 121.^a

Fardamentos

1 — Os fardamentos ou uniformes são de uso individual, adequados às funções específicas exercidas pelos trabalhadores, fornecidos pela entidade patronal, que também é responsável pela sua lavagem e substituição.

2 — São fornecidos a cada trabalhador em número suficiente para que as mudanças se façam com a frequência necessária.

3 — Aos trabalhadores que prestam serviços na placa do aeroporto, em instalações frigoríficas e ou locais sujeitos a intempéries ou temperaturas baixas deve a entidade patronal fornecer fardamentos e ou uniformes complementares adequados a cada situação concreta.

4 — É da responsabilidade dos trabalhadores o uso correcto dos fardamentos e ou uniformes de acordo com as instruções que lhes forem fornecidas.

Cláusula 122.^a

Garantia de transportes

As empresas fornecerão a todos os trabalhadores, das 21 horas e 30 minutos até as 6 horas, transporte de e para locais centrais de transportes colectivos, nomeadamente em Lisboa, para Sacavém e Rotunda do Aeroporto e em Faro (centro da cidade).

SECÇÃO IV

Alimentação

Cláusula 123.^a

Princípios do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 124.^a

Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e uma refeição ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 22 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora.

Cláusula 125.^a

Condições básicas de alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce, ou queijo e ou fiambre;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral ou leite, fruta ou doce e café.

Cláusula 126.^a

Alimentação especial

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie da dieta ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 131.^a

Cláusula 127.^a

Requisitos da preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverá promover os necessários requisitos para que as refeições tenham a suficiência, qualidade e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional, adequada ao esforço físico dos trabalhadores.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para preparação, confecção e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro.

3 — Semanalmente será elaborada e afixada em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, de entre as refeições destinadas a clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 128.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se, expressamente, o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos superiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas e 30 minutos.

Cláusula 129.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês	3 300\$00
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	135\$00
	Ceia simples	255\$00
	Almoço, jantar e ceia completa	725\$00

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente acordo, haja lugar a substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

Cláusula 130.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor, referido no n.º 2 (tabela A) da cláusula anterior.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 131.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior, quando aos trabalhadores não lhes seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 130.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

CAPÍTULO XI

Da actividade sindical

Cláusula 132.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — É proibido às entidades e organizações patronais promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

Cláusula 133.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

Cláusula 134.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 134.^a e 137.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 75.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa, não podendo,

quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores da empresa.

Cláusula 135.^a

Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 136.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Cláusula 137.^a

Cedência de instalações

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 138.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 139.^a

Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores, ou dos seus delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 140.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como

tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nestas cláusulas e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 141.^a

Atribuições

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

Cláusula 142.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 137.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 143.^a

Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e suas comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — A suspensão do despedimento deverá ser decretada e para tanto deverá atender-se aos pareceres fundamentados da comissão de trabalhadores, no caso de

se tratar de um seu membro, ou da associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical, só não o sendo se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

3 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores e ao sindicato em que esteja inscrito.

4 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

5 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

CAPÍTULO XII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 144.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- e) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 145.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — Salvo as hipóteses de simulação ou fraude às cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — O trabalhador pode nos dois dias úteis seguintes ao acordo rescindir o mesmo, desde que devolva tudo o que tenha recebido por força daquele.

Cláusula 146.^a

Caducidade

1 — A caducidade do contrato de trabalho ocorrer nos termos gerais de direito, designadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, ou por invalidez, ou por velhice.

2 — A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3 — A entidade patronal poderá solicitar a reforma ao trabalhador, desde que este tenha atingido a idade de reforma e tenha pelo menos 25 anos de descontos para a segurança social; em contrapartida, receberá uma compensação de meio mês de salário por cada ano de serviço, no mínimo de 10 e no máximo de 15 meses da sua retribuição mensal.

Cláusula 147.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou circunstância imputável objectivamente a qualquer das partes que torne impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, objectivamente imputáveis a esta.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 148.^a

Justa causa de despedimento

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 149.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador e ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos neste contrato;
- h) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 150.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

Cláusula 151.^a

Suspensão do despedimento

Sendo dado provimento ao pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 11 dias após a notificação da decisão.

Cláusula 152.^a

Efeitos de nulidade de rescisão

1 — Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula por qualquer dos fundamentos referidos na cláusula 32.^a, a relação de trabalho manter-se-á para todos os efeitos.

2 — Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as prestações ou o valor que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

Cláusula 153.^a

Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 154.^a

Proibição de rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

1 — É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso, para forçar mútuos acordos.

2 — Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso e a correspondente compensação, não pode a denúncia ser convalidada para mútuo acordo, pelo que será nula, com as consequências legais constantes da cláusula 154.^a

Cláusula 155.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa

1 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á, por escrito, esta sua vontade, por forma inequívoca descrevendo os factos que a justificam.

2 — Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão invocando justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 154.^a, excepto no caso da alínea a) da cláusula 150.^a

Cláusula 156.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for totalmente cumprido, poderá ser substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

Cláusula 157.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Em particular nos estabelecimentos geridos em regime de concessão, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

5 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito ao dobro da indemnização prevista na cláusula 154.^a por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 158.^a

Multas

1 — Sem prejuízo de sanções mais graves ou outras especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a mais de dois trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuição serão punidos com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo de aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção ou falsificação será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas para o dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 159.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo II, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

2 — No caso de necessidade de admissão de um trabalhador para uma categoria diferente das previstas neste ACT, esta será acordada entre a empresa e o sindicato.

Cláusula 160.^a

Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor desta convenção ficam revogadas todas as anteriormente negociadas que vinculam as partes contratantes.

Cláusula 161.^a

Manutenção das regalias adquiridas e favorabilidade global

1 — A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhes estejam atribuídas e não estejam nesta expressamente contempladas, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global do presente contrato.

2 — Considerar-se-ão expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que a presente convenção.

Cláusula 162.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por igual número de elementos nomeados, por um lado, pela parte patronal e, por outro, pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal (FESHOT).

2 — Cada empresa indicará um elemento.

3 — No prazo máximo de 20 dias após a publicação da presente convenção, as empresas comunicarão por escrito à FESHOT a identificação dos seus representantes, credenciados nos termos do número anterior.

4 — A FESHOT indicará, seguidamente, no prazo máximo de 15 dias, às empresas subscritoras a iden-

tificação dos seus representantes, atento o disposto no n.º 1.

5 — À comissão paritária compete, em especial, nomeadamente, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

6 — A comissão paritária poderá decidir do alargamento das competências referidas no número anterior e ou da criação de outras comissões específicas.

7 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada uma das partes, sindical e patronal.

8 — As deliberações são vinculativas para todas as partes outorgantes se tomadas por unanimidade.

9 — As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

10 — A comissão elaborará, na sua primeira reunião, o seu regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Disposição transitória

Cláusula 163.^a

Disposição transitória sobre horários de trabalho

Os trabalhadores que trabalham nas empresas abastecedoras de aeronaves e que venham praticando o horário de trabalho previsto no n.º 3 da cláusula 41.^a do CCT revogado, mantêm aquele horário até à sua prescrição, quer por acordo com os trabalhadores, quer por caducidade do contrato de trabalho.

ANEXO I

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998

Níveis	Remunerações
XIX	468 300\$00
XVIII	397 800\$00
XVII	328 400\$00
XVI	261 100\$00
XV	190 300\$00
XIV	185 500\$00
XIII	157 600\$00
XII	145 900\$00
XI	137 000\$00
X	132 800\$00
IX	121 000\$00
VIII-A	108 800\$00
VIII	106 300\$00
VII	96 100\$00
VI	87 900\$00
V	76 800\$00
IV	74 900\$00
III	72 700\$00
II	69 200\$00
I	61 600\$00

ANEXO II

Enquadramentos

Níveis	Categorias
XIX	Director-geral.
XVIII	Subdirector-geral.
XVII	Director financeiro. Director de pessoal. Director de produção. Director de serviços.
XVI	Subdirector de serviços.
XV	Assistente de direcção.
XIV	Chefe de cozinha. Chefe de departamento, divisão ou serviços. Chefe de pastelaria. Chefe de pessoal.
XIII	Assistente de operações. Chefe de compras/ecónomo. Chefe de manutenção. Chefe de secção. Encarregado de armazém. Subchefe de cozinha. Supervisor/coordenador de operações.
XII	Chefe de equipa de electricistas. Cozinheiro de 1. ^a Escriturário principal. Pasteleiro de 1. ^a Tesoureiro. Técnico de higiene e segurança alimentar. Técnico de manutenção e assistência.
XI	Escriturário de 1. ^a Operador de computador. Motorista. Secretário de direcção. Preparador/confeccionador de frios (a).
X	Bate-chapas. Canalizador. Carpinteiro. Chefe de sala. Cozinheiro de 2. ^a Electricista oficial. Mecânico. Pintor. Operário polivalente. Serralheiro civil.
IX	Telefonista. Chefe de copa. Cortador. Dispenseiro. Encarregado de refeitório/pessoal. Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 1. ^a Governante de rouparia/lavandaria. Pasteleiro de 2. ^a
VIII-A	Preparador/embalador.

Níveis	Categorias
VIII	Copeiro com mais de dois anos de funções. Cozinheiro. Empregado de armazém. Empregado de refeitório. Encarregado de limpezas. Encarregado de vigilantes. Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador. Pasteleiro de 3. ^a Pré-oficial electricista.
VII	Copeiro até dois anos de funções. Empregado de roupa/lavandaria. Empregado de limpeza. Costureira. Porteiro/vigilante.
VI	Dactilógrafo do 2.º ano. Estagiário-escriturário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano: Cozinha; Pastelaria.
V	Dactilógrafo do 1.º ano. Dispenseiro até 1 ano de funções. Copeiro até 1 ano de funções. Empregado de lavandaria/rouparia até 1 ano de funções. Empregado de limpeza até 1 ano de funções. Empregado de refeitório até 1 ano de funções. Estagiário-escriturário do 1.º ano. Porteiro-vigilante até 1 ano. Preparador-embalador até 1 ano de funções.
IV	Estagiário do 1.º ano: Cozinha; Pastelaria. Estagiário até 1 ano: Cafetaria; Despensa.
III	Aprendizes (com mais de 18 anos do 2.º ano): Metalúrgico; Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.
II	Aprendizes do 2.º ano (menos de 18 anos) e aprendizes de 1 ano (com 18 anos ou mais anos): Metalúrgico; Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.
I	Aprendizes do 1.º ano (com menos de 18 anos): Metalúrgico; Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria

ANEXO III

Admissão, carreira e condições específicas

I — Condições específicas e preferenciais de admissão

A) Trabalhadores de hotelaria

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

2 — São condições de admissão:

- A posse de diploma de escolas profissionais averbado no título profissional;
- A posse de título profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- A posse de título profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

2 — As habilitações mínimas exigidas são o 12.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso da especialidade em escola oficial não poderão ser admitidos para categorias inferiores à de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas

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

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

1 — A aprendizagem terá a duração estabelecida na alínea seguinte:

A) Hotelaria

Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos (I)		Com 18 ou mais anos de idade (II)	
	Duração (anos)	Períodos	Duração (anos)	Períodos
Cozinheiro	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Dispenseiro	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Cafeteiro	1	2.º ano	1	1.º ano
Pasteleiro	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano

2 — Os trabalhadores da alínea A) «Hotelaria» sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 18 anos, logo que completem a referida idade ficam sujeitos à duração prevista na coluna II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até à referida altura para o cálculo do período de aprendizagem já efectuado até à referida altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3 — Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais.

5 — O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

6 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação de profissão ou profissões em que se verificou.

7 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem.

8 — Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou na categoria profissional respectiva, nos restantes casos.

III — Estágio — Duração e regulamentação

O estágio existirá nos casos e terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

A) Trabalhadores na hotelaria

Categorias	Duração (anos)	Períodos
Cozinheiro	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Pasteleiro	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Dispenseiro	1	1 ano
Cafeteiro	1	1 ano

B) Trabalhadores administrativos e de informática

O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio. O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

IV — Acesso — Normas específicas

Trabalhadores administrativos

1 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos termos dos dos estagiários escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

2 — Os escriturários de 3.ª e 2.ª ascendem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de trabalho naquelas categorias.

Trabalhadores electricistas

3 — Os profissionais electricistas classificados como electricista pré-oficial ascenderão à categoria imediatamente superior logo que tenham completado dois anos de trabalho na categoria.

V — Outras condições específicas

Motoristas

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa ética profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não são provenientes de superior técnico e legalmente habilitado.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

ANEXO IV

Densidades mínimas de profissões hoteleiras

1 — Cozinha:

1.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.2 — Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

2 — Pastelaria:

2.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pastelaria	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. ^a	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. ^a	—	1	1	2	3	3	3	4	5	5

2.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

3 — Economato — nos economatos com seis ou mais trabalhadores, um será obrigatoriamente classificado como ecónomo.

4 — Cafeteria — nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria.

5 — Copa — nas copas onde haja seis ou mais copeiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário principal . . .	—	—	—	—	1	1	1	1	2	2
Primeiro-escriturário . . .	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-escriturário . . .	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Terceiro-escriturário . . .	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 — Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou a um, no caso do número desses ser inferior a quatro.

4 — Nos escritórios com nove ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Nos escritórios com 12 ou mais trabalhadores administrativos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de 1 director de serviços.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviço constituído é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

Metalúrgicos

1 — Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

2 — Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

Electricistas

1 — Quadro de densidades mínimas de trabalhadores electricistas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	—	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Ajudante	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2

2 — Havendo mais de 10 profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos com mais de três oficiais electricistas, pelo menos um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, pelo menos um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

Armazéns

1 — Onde existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

2 — Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

ANEXO V

Definição de funções

1 — Direcção

Director-geral. — Sob a direcção directa da administração, tem a responsabilidade de gestão e administração de toda a empresa.

Subdirector-geral. — Coadjuva o director-geral e substituiu-o nos seus impedimentos ou ausências.

Director de serviços de pessoal. — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização dos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre os problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimento de pessoal, assim como sobre a condução e negociação ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional, de promoções, de segurança e higiene, determinação dos níveis, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões necessárias ao seu funcionamento; aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

Assistente de direcção. — Auxilia o director de serviços na execução das respectivas funções e substituiu-o no seu impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado de reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Director financeiro. — Prevê, organiza, dirige e controla as operações financeiras e contabilísticas de uma organização industrial, comercial ou outra e participa na definição da sua política financeira. Determina a situação financeira da empresa; faz a estimativa das receitas e despesas em função do programa de actividades e da política da organização; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre aspectos financeiros dos programas de produção; apresenta as propostas orçamentais ao conselho de administração ou outro órgão de gestão; dá informações e pareceres sobre problemas financeiros de carácter global, tais como a eficaz utilização dos recursos e o financiamento de bens de equipamento; concebe e organiza os sistemas orçamentais e contabilísticos, bem como os sistemas de controlo das despesas; coordena e controla as actividades dos serviços financeiros e contabilísticos e toma decisões sobre operações financeiras da organização; elabora relatórios para o director-geral sobre questões orçamentais e contabilísticas e outros problemas financeiros.

Director de produção («food and beverage»). — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas

unidades. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as despesas e as receitas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e dos que devem ser suprimidos.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos; exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de pessoal. — Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração.

Subdirector de serviço. — Coadjuva o director de serviços nas suas funções e substituiu-o nos seus impedimentos.

2 — Cozinha

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser

encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador. — Corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

Preparador/confeccionador de frios. — Ocupa-se da preparação das refeições frias. Elaborar ou colabora na elaboração dos menus. Recebe os produtos necessários à confecção das refeições frias, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Corta as carnes, os peixes, os legumes, o pão e demais componentes das refeições frias; prepara as saladas simples ou compostas e os molhos necessários. Emprata, decora e procede ao fecho das saladas e sanduíches frias. Zela pela limpeza da secção, utensílios e equipamentos.

3 — Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro. — Planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.^a — Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia a temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e de 2.^a nas suas funções, substituindo este (de 2.^a) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

Pasteleiro de 3.^a — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento,

e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e de 2.^a nas suas funções, substituindo este (de 2.^a) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

4 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato ou secção.

Despenseiro. — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, desembala, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelo sector de venda ou utilização. Assegura a limpeza das instalações; colabora e ou executa na realização dos inventários. No trabalho da secção pode fazer as funções de motorista.

5 — Copa

Chefe de copa. — Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

6 — Rouparia e lavandaria

Governante de roupa e ou lavandaria. — Dirige, coordena e executa o serviço de roupa e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, concertos, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colabora na realização dos inventários regulares e permanentes.

Costureira. — Ocupa-se dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Empregado de lavandaria/rouparia. — Ocupa-se da lavagem manual e ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco das roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição;

engoma e dobra as referidas roupas; faz ainda outros trabalhos da secção.

7 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

8 — Refeitórios

Encarregado de refeitório (pessoal). — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas do pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em qualidade, quantidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Empregado de refeitório. — Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha, podendo ainda fazer as requisições do material necessário ao funcionamento da secção.

9 — Vigilância

Encarregado de vigilantes. — Coordena e exerce vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Porteiro/vigilante. — Exerce a vigilância e controla a entrada e saída de pessoas, viaturas e mercadorias, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Assegura os trabalhos de limpeza de utensílios e demais equipamentos da secção. Elabora relatório de anomalias verificadas.

10 — Operações

Director de operações. — Planifica, organiza, dirige e coordena os serviços de comunicações com os clientes, transportes, embalagem e expedição de refeições e outros serviços a prestar pela empresa. Efectua contactos com os clientes e ou seus representantes, entidades aeroportuárias e outras, a fim de planificar a actividade dos serviços que dirige. Coopera com os responsáveis de outros departamentos na definição e conjugação de objectivos de acordo com os contratos preestabelecidos e as orientações do director-geral. Elabora e ou participa na programação e preparação prévia de planos de fornecimento, cargas, descargas, horários e escalas de pessoal, tendo como base as previsões e outros elementos previamente fornecidos pelos clientes e os seus representantes. Actualiza e ou colabora na actualização de suportes informáticos, impressos, manuais, menus, planos de carga e demais documentos necessários às funções dos serviços que dirige.

Assistente de operações. — Auxilia o superior hierárquico, tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores das operações e desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Supervisor/coordenador de operações. — Recebe os pedidos de clientes, transmite-os às secções, regista os pedidos, faz guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas; coordena o movimento das entregas de encomendas, incluindo o escalonamento do pessoal de transportes; coordena o serviço relacionado com o movimento de aviões na placa do aeroporto; controla a higiene e limpeza e elabora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral o serviço das várias secções.

Chefe de sala. — Orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores, podendo participar também na sua execução na sala; requisita todos os produtos necessários ao funcionamento da secção.

Preparador-embalador. — Prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções e procede à sua embalagem e acondicionamento, faz ainda o serviço de carga e descarga (como ajudante de motorista) dos veículos no serviço de abastecimento dos aviões e cantinas. Acidentalmente pode fazer a limpeza da secção e ou utensílios.

Estagiário (secções hoteleiras). — Prepara-se para ascender ao primeiro grau da categoria profissional para que estagia, executando as tarefas dessa categoria sob a orientação de um profissional.

Aprendiz (secções hoteleiras). — É o trabalhador que, não possuindo título profissional qualificado, adquire conhecimento técnico-profissional que o habilite a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

11 — Escritórios

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — Estuda, organiza, dirige, coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços ou secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do sector que chefia, e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras semelhantes.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins; executa funções da área que dirige.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo à responsabilidade os 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.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escritas.

Escriturário principal. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos e ainda tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção. Substitui o chefe de secção nas ausências deste, podendo ainda executar as funções de escriturário.

Escriturário (1.ª, 2.ª, 3.ª):

- 1) 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 conta recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos). — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à produção de textos. Acessoriamente pode executar serviço de arquivo.

12 — Informática

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico, a ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

13 — Serviços técnicos e manutenção

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços. — Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa, podendo executar tarefas para que esteja habilitado.

Operário polivalente. — Executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Técnico de manutenção e assistência. — Monta e assenta estruturas ou outras obras de madeira, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir do modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

14 — Metalúrgicos

Encarregado. — Dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores, podendo também executar funções para que esteja habilitado.

Bate-chapas. — Procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador. — Corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico auto. — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor. — Por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electro-estática, e aplica as tintas de acabamentos, procedendo à reparação de superfícies a pintar.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Aprendiz de metalúrgico. — É o trabalhador que, sob a orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

15 — Electricistas

Encarregado electricista. — Controla, dirige e executa os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa de electricista. — É responsável pelos trabalhadores da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado de electricista na ausência deste.

Electricista oficial. — Executa todos os trabalhos da especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

Pré-oficial electricista. — Coadjuva os oficiais e coopera com eles, executando trabalhos de menos responsabilidade.

16 — Fogueiros

Fogueiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

17 — Transportes e garagens

I — *Motorista — conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros).* — Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustível, de acordo com as especificações e verifica o estado e pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga das mercadorias e certificar-se previamente do correcto acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas.

II — 1) Os motoristas que dêem o seu acordo por escrito acumularão com a sua definição de funções constantes do texto do ACT as seguintes tarefas: colaboram na carga e descarga dos veículos que conduzem, a qual colocam nos aviões, cantinas e noutros clientes, e, nas instalações da empresa, transportam o material sujo para a copa; podem executar tarefas no carrocel (ou tapete de sala), bem como o transporte de material limpo desta para as respectivas secções.

2) Os motoristas referidos no número anterior desta cláusula serão remunerados e enquadrados no nível XI da tabela salarial que vigorar em cada momento.

Lubrificador. — Procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem

e montagem de pneus, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zelar pelo aspecto e limpeza da sua secção.

18 — Armazém

Encarregado de armazém. — Dirige os trabalhadores e o serviço de armazém/despensa, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento; é responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação das mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas, calcula os preços dos artigos, baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições. Organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável. Executa e é responsável pelos inventários periódicos da empresa. Assegura a limpeza e boa ordem das instalações.

21 — Enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — Só a funcionar enquanto os mesmos não satisfaçam as condições impostas para a sua passagem a enfermeiros.

Telefonista. — Opera com o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colabora na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

ANEXO VI

Regulamento de higiene e segurança no trabalho e medicina no trabalho

Responsabilidade das entidades patronais

1 — A entidade patronal é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e outras causas de dano para a saúde.

1.1 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

1.2 — A entidade patronal suportará todos os encargos decorrentes do funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, bem como dos exames médicos ou de diagnóstico que sejam necessários realizar.

Deveres dos trabalhadores

2 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável.

2.1 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer sistemas de protecção sem que para o efeito estejam devidamente autorizados.

2.2 — São ainda obrigações dos trabalhadores:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente regulamento e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;

- b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pelos empregadores ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado de conservação;
- d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;
- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

Legislação aplicável

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente os Decretos-Leis n.ºs 243/86, de 20 Agosto, e 46 923, de 28 de Março de 1966, o Decreto n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março).

Fiscalização

4 — A fiscalização será exercida pelos organismos oficiais competentes, nomeadamente pelo IDICT, e pelos sindicatos.

4.1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, devem apresentar à empresa todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de higiene, segurança, saúde e comodidade no trabalho.

4.2 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, poderão solicitar aos organismos técnicos competentes que procedam ao estudo das condições de higiene e segurança em que laboram.

4.3 — Os sindicatos poderão destacar peritos para acompanhar a entidade fiscalizadora, sendo-lhes facultada cópia do documento que formulará as medidas impostas e os respectivos prazos para o seu cumprimento.

Inquérito obrigatório

5 — Sempre que se verifique acidente de trabalho ou doença profissional que provoque a morte de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato, conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e os sindicatos, a fim de apurar responsabilidades.

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

7 — Nas empresas funcionará uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

Constituição

7.1 — A comissão de higiene e segurança no trabalho será constituída da seguinte forma:

- Dois membros da administração da empresa ou quem a represente;
- Igual número de trabalhadores eleitos na empresa, devendo, em qualquer caso, integrar representantes da comissão intersindical, da comissão de trabalhadores ou mesmo das duas;
- Reconhece-se vantagem na integração de serviços técnicos de higiene, segurança e medicina no trabalho. Deve ter composição paritária entre representantes da entidade patronal e dos trabalhadores.

Princípios fundamentais

7.2 — A comissão de higiene e segurança no trabalho reger-se-á pelos seguintes princípios fundamentais:

- a) A comissão de higiene e segurança no trabalho será presidida por um representante da entidade patronal;
- b) A comissão de higiene e segurança no trabalho solicitará a colaboração, sempre que o entender, de técnicos e serviços ou organismos, privados ou oficiais, para o seu bom e cabal funcionamento e cumprimento das funções que lhe são cometidas;
- c) As funções dos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho serão exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias ou direitos;
- d) Os membros da comissão de higiene e segurança no trabalho no exercício dessas funções terão garantias iguais às dos delegados sindicais;
- e) O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho participará na comissão.

Funções e atribuições

7.3 — As funções e atribuições da comissão de higiene e segurança no trabalho, entre outras, são:

- a) Promover e manter na empresa a organização da prevenção técnica e médica dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, criando e ou colaborando com os serviços de higiene e segurança no trabalho e medicina do trabalho;
- b) Promover e manter o saneamento dos locais de trabalho, tendo em linha de conta que as medidas de prevenção devem ser tomadas de forma à resolução colectiva dos problemas e que só em casos extremos se devem adoptar medidas individuais de protecção dos trabalhadores;
- c) Promover e manter contactos directos com os trabalhadores, pelas mais variadas formas, no sentido de os alertar e sensibilizar para os riscos que correm e os meios e formas de os combater;
- d) A admissão de um novo trabalhador implicará o seu esclarecimento e sensibilização para os problemas da higiene, segurança e prevenção dos riscos de trabalho, pela comissão de higiene e segurança, nomeadamente no que se refere à sua futura actividade profissional;
- e) Exigir dos organismos oficiais e ou privados colaboração activa na acção preventiva dos aci-

dentes de trabalho e doenças profissionais. Esta exigência estende-se aos organismos com acção específica na prevenção e à inspecção do trabalho;

- f) Estudar as causas e os efeitos dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, por forma a planificar a sua acção e a dos restantes serviços da empresa com responsabilidade nesta matéria.

Nesse sentido providenciará para que exista um serviço de estatística, o qual orientará, dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

- g) Estudar o processo de recolocação dos trabalhadores vítimas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, em colaboração com os serviços competentes da empresa;
- h) Elaborar, cumprir e fazer cumprir o programa de acção;
- i) Elaborar o relatório anual, onde se fará análise crítica da acção da comissão, dos serviços afins, dos resultados obtidos, das dificuldades e processo de as superar, etc.;
- j) O relatório anual será, depois de aprovado, dado a conhecer aos trabalhadores da empresa;
- l):

- 1) Elaborar actas das suas reuniões;
- 2) As decisões nas reuniões serão tomadas por maioria;
- 3) As decisões aprovadas tomarão, pelas partes, carácter obrigatório de aplicação;

- m) Providenciar no sentido da formação e correspondente actualização de técnicos e dos trabalhadores em geral para a prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- n) Aconselhar a acção dos serviços de higiene e segurança no trabalho da empresa;
- o) A comissão de higiene e segurança no trabalho, para o cabal cumprimento da sua missão, pode constituir subcomissões ou grupos de trabalho com funções específicas, que se subordinarão à sua orientação e à qual prestarão contas da sua actividade;
- p) Aconselhar a acção do técnico de prevenção no sentido da prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- q) As condições de trabalho visam garantir as condições físicas e mentais dos trabalhadores.

Reuniões

7.4 — As reuniões da comissão de higiene e segurança no trabalho efectuar-se-ão regularmente uma vez por mês.

7.4.1 — Serão convocadas extraordinariamente sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais o justifique ou quando requeridas por metade dos seus membros.

Serviços de higiene e segurança no trabalho

8 — Nas empresas funcionarão serviços de higiene e segurança no trabalho que terão como primária e fundamental a acção preventiva da saúde e dos riscos de trabalho.

Serviços de saúde no local de trabalho

Disposições e princípios gerais

1 — As entidades patronais manterão serviços de saúde no local de trabalho, de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente as constantes do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e da Lei n.º 7/95, de 29 de Março, assegurando, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos diplomas legais, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — Os trabalhadores submeter-se-ão, quando para tal forem convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e aceitarão todo o acto médico de rotina destas actividades.

Serviços de saúde do trabalho

2 — Nas empresas funcionarão serviços de saúde no trabalho, que devem ser aperfeiçoados e actualizados permanentemente.

2.1 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene e segurança e salubridade e comodidade do trabalho, de acordo com a legislação aplicável atrás referida, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo do médico do trabalho.

2.2 — As funções do médico do trabalho serão exercidas com independência relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2.3 — Discriminação de algumas das funções dos serviços de medicina do trabalho:

- a) Promover, manter e aperfeiçoar as acções de saúde ocupacional na empresa;
- b) Toda e qualquer acção que previna os acidentes de trabalho e as doenças profissionais;
- c) Colaboração com a comissão de higiene e segurança no trabalho, assim como com os vários serviços de acção preventiva da higiene e segurança no trabalho na empresa;
- d) Vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais ou outros) dos trabalhadores em risco de acidentes de trabalho e ou doenças profissionais;
- e) Promoção da educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Organização dos cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, solicitando para isso o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou privados;
- g) Fazer exames de admissão e periódicos dos trabalhadores, atendendo particularmente às mulheres e aos menores, aos expostos a riscos específicos e aos que de qualquer modo inferiorizados;
- h) Vigiar a adaptação dos trabalhadores, bem como a sua readaptação, reeducação e recolocação, quando for o caso;
- i) Observar regular e pormenorizadamente o estado de sanidade dos trabalhadores cujo estado de sanidade possa contribuir riscos para terceiros;
- j) Elaborar um relatório anual, a enviar aos organismos oficiais, nomeadamente à Direcção-Geral da Saúde, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos;

- k) Este relatório deve também ser entregue aos organismos representativos dos trabalhadores na empresa;
- l) Prestar assistência de urgência as vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- m) Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na acção dos centros de recuperação dos trabalhadores.

Lisboa, 19 de Junho de 1997.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Gate Gourmet Portugal, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Caterair Portugal, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal (FESHOT) declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 31 de Julho de 1997. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

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

Declaração

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 31 de Julho de 1997. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 22 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 122 do livro n.º 8, com o n.º 107/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a BICC Cel Cat, Cabos de Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- 60 dias para os restantes trabalhadores;

.....

Cláusula 9.^a

Aprendizes

6 — A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

1 —

2 — No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar aos ORT a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

- Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- Outros casos permitidos pela lei.

4 — É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a

5 — Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6 — O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7 — No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de oito dias em relação ao termo do contrato.

8 — Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- Local e horário de trabalho;
- Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- Data da celebração.

9 — Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10 — A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11 — *(Eliminar.)*

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

6, 7 e 8 — *(Eliminar.)*

Cláusula 26.^a

Retribuição e descanso do trabalho suplementar

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

- a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
- b) 137,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
- d) 175 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 27.^a

3 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

8 — O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua confere aos trabalhadores o direito de acrescentar às férias, tantos dias quantos os feriados em que tra-

balhou até um máximo de cinco dias por ano, não havendo lugar a retribuição especial.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriado

(Eliminar.)

Cláusula 38.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 4000 contos.

2 — Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 20 000 contos.

3 —

4 — Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 15 000 contos.

5 e 6 —

Cláusula 42.^a

Férias

1 —

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 —

4 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias e demais direitos a estas inerentes, ser-lhes-á aplicada a legislação em cada momento em vigor.

5 —

6 — *(Eliminar.)*

7 — Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 52.^a

Definição de falta

1 e 2 —

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 73.^a

Trabalho das mulheres e dos menores

1 —

2 — Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias consecutivos, devendo 60 ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo. Durante aquele período a empresa obriga-se a pagar um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida que teria como se estivesse ao serviço:

- a) 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;
- b) No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período referido no n.º 2 terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, tempo este que deverá ser graduado pelo médico;
- c) (Manter a actual.)

3 — No que respeita à restante matéria relativa à protecção da maternidade e da paternidade, será aplicada a legislação em vigor.

3 — (Passa a n.º 4.)

4 — (Passa a n.º 5.)

5 (actual) — (Eliminar.)

Cláusula 86.^a

Actividade social da empresa

1 — A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2 — Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os

órgãos competentes da empresa, com CSHST e com a comissão de trabalhadores, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3 — As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 87.^a

Seguro complementar de assistência social

1 — A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2 — Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3 — A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto dos órgãos representativos dos trabalhadores, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4 — Todo o articulado referente a este sistema constará de regulamento próprio vertido na acta do protocolo emergente relativo às negociações da revisão do AE de 1998.

Cláusulas 88.^a e 89.^a

(Eliminar.)

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial será actualizada em 3% com arredondamento à segunda centena superior e a garantia de um mínimo de 3,1 % para qualquer categoria/classe.

A vigorar de 1 de Janeiro de 1998 a 31 de Dezembro de 1998

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	—	319 950\$00	340 750\$00
D	Chefe de sector fabril Técnico de departamento	—	278 550\$00	296 700\$00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador analista	—	238 450\$00	254 000\$00
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	—	202 050\$00	215 100\$00

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
F	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	159 150\$00 170 450\$00 202 050\$00	169 600\$00 181 400\$00 215 100\$00
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe	—	185 900\$00	198 050\$00
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica	—	173 550\$00	184 650\$00
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância	—	164 150\$00	174 700\$00
J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa	—	158 850\$00	168 850\$00
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	137 600\$00 148 800\$00 158 850\$00	146 700\$00 158 650\$00 168 850\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	103 000\$00 110 300\$00 137 600\$00 148 700\$00 158 850\$00	109 500\$00 117 600\$00 146 700\$00 158 400\$00 168 850\$00
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até três anos Mais de três anos Mais de cinco anos	103 000\$00 110 300\$00 137 600\$00 148 700\$00 158 850\$00	109 500\$00 117 600\$00 146 700\$00 158 400\$00 168 850\$00
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3. ^a Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	103 000\$00 110 300\$00 120 300\$00 137 600\$00 148 800\$00 158 850\$00	109 500\$00 117 600\$00 128 200\$00 146 700\$00 158 650\$00 168 850\$00
	Canalizador Electricista bobinador Electromecânico de manutenção industrial Frezador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	103 000\$00 110 300\$00 122 500\$00 132 500\$00 148 900\$00	109 500\$00 117 600\$00 130 250\$00 140 900\$00 158 750\$00
L	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	—	148 900\$00	158 750\$00
	Fogueiro	Estagiário Fogueiro de 2. ^a Fogueiro de 1. ^a	122 500\$00 132 500\$00 148 900\$00	130 250\$00 140 900\$00 158 750\$00

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de máq. de armar/blindar Operador de máq. de ensaiar Operador de máq. de bobinar Operador de máq. de cortar Operador de máq. de pintar Operador de máq. de torcer Operador de máq. de tornear e roscar Oper. de máq. de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ens. de cond. e cabos eléct. Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de fieiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	103 000\$00 135 550\$00 144 100\$00	109 500\$00 144 300\$00 153 400\$00
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	—	144 100\$00	153 400\$00
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	127 600\$00 135 450\$00	135 650\$00 144 200\$00
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante	—	135 450\$00	144 200\$00
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	127 600\$00 135 450\$00	135 650\$00 144 200\$00
	Contínuo	Até 21 anos Mais de 21 anos	102 100\$00 135 450\$00	108 700\$00 144 200\$00
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado	—	126 100\$00	134 300\$00
P	Ajudante de cozinha	—	121 600\$00	129 500\$00
	Auxiliar de controlo fabril	Praticante Oficial de 2. ^a Oficial de 1. ^a	101 200\$00	107 600\$00
	Auxiliar de laboratório		114 200\$00	121 600\$00
	Embalador		121 600\$00	129 500\$00
	Operador de ens. eléct. preliminares Preparador-ensaaiador de cabos telefónicos			

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão:	Tabela A	Tabela B
16 anos 17 anos	76 500\$00	78 800\$00

Morelena, 4 de Maio de 1998.

Pela BICC CelCat, Cabos de Energia e Telecomunicações, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Maio de 1998.

Depositado em 5 de Maio de 1998, a fl. 123 do livro n.º 8, com o n.º 114/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o Setaccop — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e Outro — Alteração Salarial e outras.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 —

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a termo, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, a empresa deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

.....

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

1 —

l) Nas relações reguladas pelo acordo de empresa deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Organização temporal do trabalho — princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal diário e dos intervalos de descanso.

2 — (Actual ponto 1.)

3 — (Actual ponto 2.)

4 — (Actual ponto 3.)

5 — (Actual ponto 4.)

6 — (Actual ponto 5.)

7 — (Actual ponto 6.)

8 — (Actual ponto 7.)

9 — (Actual ponto 8.)

10 — (Actual ponto 9.)

11 — (Actual ponto 10.)

12 — (Actual ponto 11.)

Cláusula 22.^a

Regime de horário por turnos

1 —

a) Três ou quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

.....

2 —

3 —

4 —

5 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

6 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

7 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se-à sua substituição.

9 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10 — (*Actual ponto 6.*)

11 — (*Actual ponto 7.*)

12 — (*Actual ponto 8.*)

13 — (*Actual ponto 9.*)

14 — (*Actual ponto 10.*)

15 — (*Actual ponto 11.*)

16 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

11 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número ante-

rior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 37.^a quando for caso disso.

Nos centros de assistência e manutenção (CAM) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 450\$ por cada chamada.

.....

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 42.^a

Duração e marcação de férias

.....

5 —

5.1 — Quando os trabalhadores estejam contratados em regime de contrato a termo com duração inferior a um ano, o direito a férias traduz-se em dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

.....

Cláusula 43.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Para os trabalhadores que pratiquem a escala com 4 dias de trabalho e 2 de descanso semanal, as férias terão a duração de 30 dias de calendário e serão gozadas em períodos correspondentes a múltiplos de 6 dias (6-12-18-24-30), assegurando-se, porém, o gozo de pelo menos 22 dias úteis.

Para os trabalhadores que pratiquem outras escalas de turnos, aplicar-se-ão as regras gerais estabelecidas na cláusula 42.^a

2 — Em todos os casos cada período de gozo de férias terá sempre início no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno.

.....

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Remuneração mensal de base

.....

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4.6 —

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical	8	1
Baixa por parto	Sem limite	0
Doença com baixa	6	1
Doença sem baixa	3	1
Nascimento de filhos	Sem limite	0
Trabalhador-estudante	8	1

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 —

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 4950\$.

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

1 —

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — 21 950\$;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 18 350\$;
- Três turnos com duas folgas fixas — 16 000\$;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — 14 150\$;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 12 000\$;
- Dois turnos com duas folgas fixas — 11 000\$.

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

1 —

- 215\$
- 127\$50

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal, proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, de 98

dias, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 64.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 —

- 4900\$ até aos 14 anos de idade;
- 6900\$ até aos 18 anos de idade;
- 8000\$ até aos 30 anos de idade.

Cláusula 70.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições nem refeitórios, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 1160\$ por cada dia de trabalho efectivo.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de escritório

Estagiário: *(Elimina-se esta categoria.)*
Dactilógrafo: *(Elimina-se esta categoria.)*

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
.....
Formação profissional específica, 11.º ano de escolaridade ou equiparado.	Até 120 dias.	Encarregado e contra-mestre.
Formação profissional específica, 11.º ano de escolaridade ou equiparado.	Até 120 dias.	Altamente qualificado.

ANEXO III

Tabela salarial

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	115 200\$00	123 400\$00	135 300\$00	143 400\$00	149 900\$00

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00	—\$—	—\$—
Enc. laboratório	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00	—\$—	—\$—
Enc. geral obra civil	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00
Téc. sinal. rodoviária	183 300\$00	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00
Téc. cons. man. rev. veg.	183 300\$00	196 600\$00	216 200\$00	—\$—	—\$—
Enc. fiscal obras	164 400\$00	183 300\$00	196 600\$00	223 300\$00	246 100\$00
Téc. de expropriações	164 400\$00	172 400\$00	196 600\$00	216 200\$00	—\$—
Téc. laboratório	156 700\$00	164 400\$00	183 300\$00	196 600\$00	223 300\$00
Of. de obra civil	123 400\$00	130 100\$00	135 300\$00	146 600\$00	156 700\$00
Op. laboratório	114 000\$00	123 400\$00	130 100\$00	140 000\$00	149 900\$00
Aux. téc. expropriações	104 200\$00	114 000\$00	123 400\$00	135 300\$00	149 900\$00
Ajudante op. laboratório	92 100\$00	96 200\$00	108 400\$00	—\$—	—\$—
Ajudante of. o. civil	78 900\$00	96 200\$00	105 900\$00	114 000\$00	—\$—
Guarda	73 000\$00	75 500\$00	78 900\$00	—\$—	—\$—

Desenhadores

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Desenhador-project.	183 300\$00	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00
Medidor-orçamentista	156 700\$00	164 400\$00	183 300\$00	196 600\$00	216 200\$00
Desenhador de estudos	135 300\$00	149 900\$00	156 700\$00	164 400\$00	—\$—
Desenhador de execução	104 200\$00	108 400\$00	115 200\$00	123 400\$00	—\$—
Arquivista técnico	96 200\$00	102 000\$00	108 400\$00	—\$—	—\$—

Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade.	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00
Téc. electrónica	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00
Enc. fiscal electr.	164 400\$00	183 300\$00	196 600\$00	223 300\$00	246 100\$00
Oficial electricista	123 400\$00	130 100\$00	135 300\$00	146 600\$00	156 700\$00
Oficial electrónica	123 400\$00	130 100\$00	135 300\$00	146 600\$00	156 700\$00

Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	104 200\$00	108 400\$00	114 000\$00	119 300\$00	—\$—
Operador reprográfico	104 200\$00	108 400\$00	114 000\$00	—\$—	—\$—
Telefonista	104 200\$00	108 400\$00	114 000\$00	—\$—	—\$—
Contínuo	92 100\$00	96 200\$00	102 000\$00	108 400\$00	—\$—
Empregado de limpeza	73 000\$00	78 900\$00	92 100\$00	96 200\$00	—\$—

Profissionais de escritório

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00	–\$–	–\$–
Téc. pub. <i>marketing</i>	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00	–\$–	–\$–
Téc. administrativo	164 400\$00	172 400\$00	196 600\$00	218 500\$00	–\$–
Secretário	156 700\$00	164 400\$00	172 400\$00	196 600\$00	209 800\$00
Recepcionista	146 600\$00	156 700\$00	164 400\$00	172 400\$00	–\$–
Caixa	135 300\$00	149 900\$00	156 700\$00	164 400\$00	–\$–
Escriturário	104 200\$00	114 000\$00	123 400\$00	135 300\$00	149 900\$00

Portagens

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00
Op. princ. p. portagem	135 300\$00	149 900\$00	156 700\$00	164 400\$00	172 400\$00
Op. p. portagem	92 100\$00	102 000\$00	108 400\$00	119 300\$00	130 100\$00

Quadros superiores

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Nível II	358 000\$00	375 000\$00	395 000\$00	415 000\$00	–\$–
Nível III	306 000\$00	320 000\$00	333 000\$00	346 000\$00	–\$–
Nível IV	255 000\$00	269 000\$00	283 000\$00	298 000\$00	–\$–
Nível V	217 000\$00	227 000\$00	234 000\$00	241 000\$00	–\$–

Rodoviários

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Motorista	108 400\$00	115 200\$00	130 100\$00	135 300\$00	–\$–

Topografia

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo	183 300\$00	196 600\$00	216 200\$00	232 900\$00	246 100\$00
Aux. topografia	104 200\$00	108 400\$00	115 200\$00	119 300\$00	–\$–
Porta-miras	92 100\$00	96 200\$00	104 200\$00	–\$–	–\$–

Assistência a clientes

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	196 600\$00	216 200\$00	223 300\$00	232 900\$00	246 100\$00
Op. cent. comunicações	135 300\$00	149 900\$00	156 700\$00	164 400\$00	172 400\$00
Oficial de mecânica	123 400\$00	130 100\$00	135 300\$00	146 600\$00	156 700\$00

Lisboa, 15 de Abril de 1998.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETACCOP:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 26 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 122 do livro n.º 8, com o n.º 106/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo) — Alteração salarial e outra.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No AE do Sporting Clube de Braga (sector do bingo), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 1993, 15, de 22 de Abril de 1994, 17, de 8 de Maio de 1995, e 17, de 8 de Maio de 1996, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 2, em que a data de 1 de Janeiro de 1996 passa para 1 de Janeiro de 1998.)

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — (Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para 900\$.)

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

3 — (Idem.)

ANEXO III

Tabela salarial

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998)

Níveis	Remunerações
XIII	155 500\$00
XII	131 800\$00
XI	122 350\$00
X	108 150\$00
IX	93 600\$00
VIII	91 500\$00
VII	88 400\$00
VI	85 300\$00
V	82 150\$00
IV	77 500\$00
III	73 300\$00
II	69 150\$00
I	65 000\$00

Artigo 2.º

IRCT em vigor

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Braga, 18 de Fevereiro de 1998.

Pelo Sporting Clube de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Abril de 1998.

Depositado em 4 de Maio de 1998, a fl. 122 do livro n.º 8, com o n.º 109/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (alteração salarial e outras) — Notificação do Tribunal da Relação de Lisboa.

Notificação do Tribunal da Relação de Lisboa em referência aos autos de agravo civil emergentes da providência cautelar de suspensão de deliberação social, em que é autora Maria Teresa Pestana Dominguez Pedro e requerido o SNPAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1997, o AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SNPAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, informam-se os interessados do seguinte:

Por ofício do Tribunal da Relação de Lisboa de 19 de Março de 1998 (Processo n.º 7654/497), foi este Ministério notificado de que «da decisão proferida nos autos, a anular todo o processado, foi interposto recurso, ao qual foi atribuído efeito suspensivo, recurso que se mostra pendente nesta Relação».

