

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 11

1.ª SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 214\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 11	P. 437-470	22 - MARÇO - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

- |                                                                                                                     |      |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a PRT para os trabalhadores administrativos | Pág. | 439 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|

#### Portarias de extensão:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....                                                                             | 440 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDE-TEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros ..... | 440 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....                                                                                                                                        | 441 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Dist. de Coimbra .....                                                                                                                      | 441 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |                                                                                                                                                                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....                                                                                         | 441 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....                    | 456 |
| — CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra ..... | 460 |
| — CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....                                                         | 462 |
| — CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....                                                      | 463 |
| — CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial .....                                                                           | 466 |

— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras .....	Pág. 467
— CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra — Alteração salarial e outras .....	469
— CCT entre a AIND — Assoc. de Imprensa não Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação .....	470



**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a PRT para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, convencional ou administrativa são reguladas por portaria de regulamentação do trabalho (PRT), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1992, cuja última revisão, respeitante à tabela de remunerações mínimas, subsídio de refeição e duração semanal do trabalho, foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1994.

Subsistindo as razões que têm justificado a emissão e a revisão da referida portaria, ou seja, a inexistência de associações patronais que pudessem celebrar uma convenção colectiva, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, determino o seguinte:

1.º É constituída uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios da revisão da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos, designadamente a actualização da tabela de remunerações mínimas, do subsídio de refeição, da duração semanal do trabalho, das profissões e categorias profissionais e das demais disposições.

2.º A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Agricultura;

Um representante do Ministério da Indústria e Energia;

Um representante do Ministério da Educação;  
Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante do Ministério do Mar;

Um representante da Secretaria de Estado da Cultura;

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

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhos 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 Português;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3.º A comissão técnica poderá ouvir, por sua iniciativa ou quando solicitada, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas que nela não estejam representadas.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 13 de Março de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 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 PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará extensivas

as disposições constantes do aludido CCT, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal 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 emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1995, e entre as mesmas associações patronais e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e

outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1995, por forma a tornar a regulamentação neles prevista aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que, no território do continente, prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás**

Nos termos do n.º 5 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 da convenção colectiva mencionada em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na as-

sociação patronal outorgante, prossigam a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra**

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 ao CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

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 distrito de Coimbra, às relações de trabalho

entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção, pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro, os

trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas sindicalizados no SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — Independentemente da data da sua publicação, a tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigoram no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1995.

3 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes à outra de uma proposta de revisão.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

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

##### **Grupo A:**

Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados e equivalente, bem como os cursos de formação profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes;

##### **Grupo B:**

Cobreadores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

##### **Grupo C:**

Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

##### **Grupo D:**

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais.

2 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deve consultar o registo de colocações existentes no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente contrato.

3 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Contratos de trabalho a termo**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, designadamente para efeitos de substituição temporária, nos termos da lei.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental nos termos e condições previstos na lei.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo 1.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto no número anterior.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Dotações mínimas**

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra:

Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem efectivamente algumas das funções correspondentes às categorias previstas no nível I do anexo III deste contrato colectivo de trabalho.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Acessos**

1 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários logo que completarem três anos de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria imediata.

2 — Os estagiários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completarem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade.

3 — Os dactilógrafos poderão tirocinar durante o período de um ano, findo o qual ingressarão, definitivamente, na respectiva categoria.

4 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade sê-lo-ão a contínuos.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, após três anos de permanência na categoria, passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Os esteno-dacilógrafos em línguas estrangeiras, logo que completem três anos de permanência na categoria, serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

8 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

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

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, obrigações e garantias das partes

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato, ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob a suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios e garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com a suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato, com o direito à indemnização prevista na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos

termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias que precederem a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;



- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 27.<sup>a</sup> As frações de tempo serão contadas sempre como meias horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social e do Sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 900\$ por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar de acordo com a cláusula 27.<sup>a</sup>

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo do trajeto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seguro e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de acidentes pessoais no valor correspondente a 10 vezes a sua retribuição anual, arredondado para a centena de contos imediatamente superior, considerando aquela 14 vezes a sua retribuição ilíquida.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor correspondente a 50% do fixado no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora, nem superior a duas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A prestação do trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

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

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

Nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário TS}}$$

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior durante um período de 120 dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro da categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 180 dias seguidos no espaço de 12 meses.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração por trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar será pago com o aumento de 50% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40% para o trabalho nocturno.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O subsídio consagrado nesta cláusula será proporcional ao tempo de serviço prestado no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano em que o subsídio é pago.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como serviço efectivamente prestado as férias e as faltas dadas, dentro dos limites da lei e deste contrato, motivadas por:

- a) Licença de parto;
- b) Casamento;
- c) Luto;
- d) Exercício de actividade sindical, dentro dos créditos de tempo previstos na lei e neste contrato.

4 — São igualmente consideradas para este efeito como serviço efectivamente prestado as ausências mo-

tivadas por acidente de trabalho, salvo se a empresa tiver transferido essa responsabilidade para uma companhia seguradora que assegure ao trabalhador o pagamento de parte correspondente ao 13.º mês perdido em virtude de faltas motivadas por acidente de trabalho.

5 — As faltas injustificadas serão descontadas no 13.º mês a que o trabalhador tiver direito, na proporção de 25 % de um dia por cada dia completo de falta injustificada:

- a) Para efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição mensal por 30.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

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

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

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Período de férias**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis; quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 meses completos de serviço efectivo.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial,

do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido neste número ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

5 — Salvo se houver prejuízo para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

8 — 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.

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivo de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Doença no período de férias**

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula 30.<sup>a</sup> deste contrato.

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

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

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que gozam.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau de linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas na alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c) ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos ou interpolados, no prazo máximo de 30 dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;

- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

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

4 — A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.<sup>a</sup>;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.<sup>a</sup> ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou prevista por lei.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez 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 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar, escrito, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 60 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;

- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo observar-se-ão as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplinar

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

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 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e ao comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias e, na segunda reincidência, até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 60 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar, nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levadas a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções, quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

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

### CAPÍTULO X

#### Higiene e segurança no trabalho

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO XI

#### Direitos especiais

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Vigilância dos filhos dos trabalhadores

1 — Terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos até 6 anos de idade com uma importância não inferior a 50 % do encargo respeitante à vigilância dos mesmos em creches, infantários ou outras instituições que prosigam os mesmos objectivos, tendo para tal a mãe de exhibir a respectiva prova.

2 — O disposto no número anterior é extensivo aos trabalhadores do sexo masculino que não se encontrem e enquanto se não encontrarem no estado civil de casado ou a viver em comunhão de facto com filhos a seu exclusivo cargo.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Direitos dos menores

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

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

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

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

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) Terão direito a faltar até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias, ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 3500\$.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 395\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizam a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup> deste contrato não há lugar à retribuição do subsídio de refeição.

6 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente, no mínimo, na mesma percentagem do aumento da massa salarial, descontando-se a esta o valor encontrado para o subsídio de refeição.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

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

3 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão paritária da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas, dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical da empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho. Sempre que qualquer das partes o requeira em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>



## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Garantia de manutenção de regalias

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

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias, após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro.

## ANEXO I

### A) Categorias profissionais e respectivas funções

*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 de 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.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

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

*Chefe de serviço.* — É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista e técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fis-

cal; supervisionando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos

bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Secretário(a) de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Programador mecanográfico.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, e estabelece as fichas de dados e resultados.

*Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para 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 no-

tas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório e deve ainda operar com telex em língua portuguesa.

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

**Operador mecanográfico.** — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara as máquinas para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

**Recepcionista.** — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Cobrador.** — Procede fora dos escritórios à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

#### Telefonista:

- 1) Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

**Estagiário.** — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

**Servente de limpeza.** — Limpa e arruma as salas, escritório, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

**Paquete.** — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

**Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, relatórios, notas e outros textos escritos ou ditados. Dactilografa, em papel, cartas, relatórios e outros textos escritos ou que lhe são ditados ou transmitidos por outros meios; dactilografa impressos, mapas e outros documentos a partir de minutas ou de indicações orais; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais similares, com vista à reprodução de textos; relê os textos dactilografados, a fim de detectar erros e procede às respectivas correcções; executa serviços de arquivo e de reprodução de documentos.

## ANEXO II

### Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escala	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2.º .....	—	—	1	1	2	2	2	3	3	3
3.º .....	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

#### Nota

Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Chefe de escritório .....	105 500\$00
	Director de serviços .....	
	Secretário-geral .....	
B	Analista de sistemas .....	97 900\$00
	Chefe de departamento .....	
	Chefe de serviços .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
C	Chefe de secção .....	92 000\$00
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Tesoureiro .....	
D	Correspondente em línguas estrangeiras...	84 800\$00
	Programador mecanográfico .....	
	Secretário de direcção .....	
E	Caixa .....	81 900\$00
	Primeiro-escriturário .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Operador mecanográfico .....	
F	Cobrador .....	73 200\$00
	Segundo-escriturário .....	
	Operador de máquinas de contabilidade...	
	Perfurador-verificador .....	
G	Terceiro-escriturário .....	65 400\$00
	Dactilógrafo .....	
	Repcionista .....	
	Telefonista .....	
H	Contínuo (maior de 21 anos) .....	53 400\$00
	Estagiário (3.º ano) .....	
	Dactilógrafo tirocinante .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Estagiário (2.º ano) .....	49 000\$00
J	Estagiário (1.º ano) .....	44 900\$00
L	Contínuo (menor de 21 anos) .....	42 800\$00
	Servente de limpeza .....	
M	Paquete (até 17 anos) .....	34 000\$00

**Nota**

Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, considerando-se as particularidades que este regime consagra para os estagiários.

Porto, 3 de Fevereiro de 1995.

Pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 1995.

Depositado em 9 de Março de 1995, a fl. 105, do livro n.º 7, com o n.º 59/95, 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 a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

**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 actividades representadas pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário, pela Associação das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar, pela Associação Nacional das Indústrias de Lanifícios, pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis, pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e pela Associação Portuguesa das

Indústrias de Malha e Confecção e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — Independentemente da entrada de publicação deste contrato, a tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 500\$ por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário.

2 — O período efectivo da deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria terá o direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 395\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — Os trabalhadores dos 1.º e 2.º turnos das empresas que laborem em regime de três turnos não têm direito ao pagamento de qualquer montante de subsídio pelo trabalho prestado ao sábado.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.

4 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

5 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

6 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 3.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> deste contrato não há lugar à retribuição do subsídio de refeição.

7 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente, no mínimo, na mesma percentagem do aumento da massa salarial, descontando-se a esta o valor encontrado para o subsídio de refeição.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Refeições de motoristas, ajudantes de motorista e trabalhadores de cantinas e refeitórios

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-los nos períodos indicados no número seguinte.

2 — No caso referido na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das refeições verificadas 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 que 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 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário 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 — 180\$;

Almoço, jantar e ceia — 900\$.

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

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

7 — Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

# Tabela salarial

Grupo	Remuneração
A .....	105 500\$00
B .....	90 800\$00
C .....	83 300\$00
D .....	73 900\$00
E .....	68 100\$00
F .....	61 700\$00
G (a) .....	57 500\$00
H .....	56 000\$00
I .....	54 750\$00
J .....	52 800\$00

(a) No subsector da tapeçaria a retribuição do grupo G é de 58 000\$.

Porto, 20 de Janeiro de 1995.

Pela Associação das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias de Lanifícios:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos.

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confecção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira*.

### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal 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, 24 de Fevereiro de 1995. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e 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 e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;  
 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 das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1995. — Pelo Conselho 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 do Distrito de Aveiro;  
 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 do Distrito de Coimbra;  
 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 Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1995. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

### Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1995.

### Declaração

A Federação Nacional dos Professores representa os Sindicatos dos Professores do Norte, da Região Centro, da Grande Lisboa, da Zona Sul, dos Açores e da Madeira.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1995. — Pelo Secretariado Nacional, *Manuel André*.

Entrado em 8 de Março de 1995.

Depositado em 13 de Março de 1995, a fl. 106 do livro n.º 7, com o n.º 63/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APICAPPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro, os trabalhadores ao

seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, a tabela salarial e o subsídio de alimentação efeitos a 1 de Outubro de 1994.

2 e 3 — (*Mantêm a redacção vigente.*)



## CAPÍTULO V

### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 220\$ por cada dia de trabalho.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção vigente.)*

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38/78, 7/80, 13/81, 27/83, 31/84, 31/85, 31/86, 31/87, 35/88, 35/89, 37/90, 45/91, 1/93 e 11/94, não objecto de alteração na presente revisão.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remunerações
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços.....	113 700\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista, técnico de contas ..... Tesoureiro ..... Chefe de vendas.....	104 500\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Inspector de vendas.....	99 800\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras... Coleccionador-expositor ..... Secretário de direcção..... Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor .....	92 400\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ..... Fogoeiro-encarregado .....	91 000\$00
VI	Cobrador ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de máquinas de contabilidade Segundo-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Perfurador-verificador..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	79 600\$00
VII	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro.....	76 900\$00
VIII	Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano e seguintes (sem habilitação)..... Terceiro-escriturário..... Telefonista .....	72 300\$00

Grupo	Categoria profissional	Remunerações
IX	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Encarregado de limpeza.....	64 500\$00
IX-A	Servente de limpeza (esc.) .....	56 500\$00
X	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ou com mais de 21 anos ..... Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	53 100\$00
XI	Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	50 000\$00
XII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de 17 anos..... Paquete de 17 anos.....	46 000\$00
XIII	Praticante de 16 anos..... Paquete de 16 anos.....	40 900\$00
XIV	Praticante até 15 anos ..... Paquete até 15 anos .....	39 250\$00

Porto, 18 de Novembro de 1994.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

*(Assinatura ilegível.)*

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Mar do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 22 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 13 de Março de 1995, a fl. 106 do livro n.º 7, com o n.º 62/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras**

Entre a APEL — Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, por uma parte, e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, por outra, foi celebrado o seguinte acordo de revisão da convenção colectiva de que são outorgantes, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Das empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação deste CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho**

1, 2, 3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos e pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 1735\$ enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Trabalho fora do local habitual**

1, 2, 3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 3950\$ por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 975\$;

Dormida e pequeno-almoço — 2000\$.

6, 7 e 8 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de 1345\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de duas diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Entrada em vigor da nova tabela salarial**

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995, sem quaisquer outros reflexos.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

**ANEXO**

**Retribuições certas mínimas**

Grupos	Remunerações
A .....	93 000\$00
B .....	85 300\$00
C .....	80 100\$00
D .....	73 500\$00
E .....	67 200\$00
F .....	62 200\$00
G .....	(a) 55 500\$00
H .....	51 100\$00
I .....	47 000\$00
J .....	42 400\$00 40 700\$00 40 300\$00
L .....	40 300\$00 40 300\$00

(a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria crescida de 2070\$.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1995.

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
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 e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 13 de Março de 1995, a fl. 106 do livro n.º 7, com o n.º 64/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais: ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal, AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis, ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel e ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel, bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos representadas pela Associação Industrial do Minho (AIM) e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aplica-se ainda à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e Madeira filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

4 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCT.

## **CAPÍTULO V**

### **Remuneração do trabalho**

#### **Cláusula 72.ª**

##### **Condições especiais de retribuição**

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3800\$ enquanto no desempenho das suas funções.

2 — .....

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratificação mensal, calculada da seguinte forma, sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — 2600\$;

Mais de 1 000 000\$ — 3800\$.

## **CAPÍTULO VI**

### **Deslocações em serviço**

#### **Cláusula 83.ª**

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) Ao pagamento de uma verba diária de 230\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d) .....

2 — .....

Cláusula 88.<sup>a</sup>

Regime especial de deslocação

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — 230\$;

Almoço/jantar — 1160\$;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra apresentação de documentos.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

Grandes deslocações no continente

1 — .....

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 470\$ para cobertura de despesas correntes.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

h) A uma verba diária de 1260\$ para coberturas de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada.

a) .....  
b) .....  
c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:  
Pequeno-almoço — 230\$;  
Almoço/jantar — 1160\$;  
Alojamento — 2520\$.

# ANEXO I

## Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1 .....	150 300\$00	167 100\$00
2 .....	133 600\$00	150 300\$00
3 .....	117 000\$00	131 300\$00
4 .....	106 000\$00	117 000\$00
5 .....	95 000\$00	106 000\$00
6 .....	86 900\$00	95 000\$00
7 .....	80 200\$00	87 300\$00
8 .....	73 100\$00	81 100\$00
9 .....	68 300\$00	74 600\$00
10 .....	64 300\$00	70 300\$00
11 .....	60 600\$00	67 400\$00
12 .....	58 500\$00	64 200\$00
13 .....	55 000\$00	60 600\$00

## I

### Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos .....	37 400\$00	37 400\$00	39 300\$00	39 300\$00	40 500\$00	40 500\$00
16 anos .....	37 400\$00	37 400\$00	39 300\$00	39 300\$00	—\$—	—\$—
17 anos .....	37 400\$00	37 400\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

### Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado .....	40 500\$00	40 500\$00
Praticante do 1.º ano .....	40 500\$00	42 600\$00
Praticante do 2.º ano .....	44 100\$00	47 900\$00

## II

### Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

#### Praticantes de categorias sem aprendizagem

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos .....	37 400\$00	37 400\$00	39 300\$00	39 300\$00	40 500\$00	40 500\$00
16 anos .....	37 400\$00	37 400\$00	39 300\$00	39 300\$00	—\$—	—\$—
17 anos .....	37 400\$00	37 400\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

## III

## Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos .....	40 500\$00	40 500\$00
Praticante de 19 anos .....	40 500\$00	40 500\$00

## IV

## Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano .....	40 500\$00	41 800\$00
Praticante de 19 anos ou com mais de dois (1.º ano) ou do 2.º ano .....	43 500\$00	47 300\$00

## Paquetes (escritório) e praticantes (comércio/armazém)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquete (escritório) e praticantes ...	37 400\$00	37 400\$00	39 300\$00	39 300\$00	40 500\$00	40 500\$00
Comércio/armazém (a) .....	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

(a) Os praticantes dos 1.º, 2.º e 3.º anos.

## Critério diferenciador de tabelas

**I — Empresas estritamente comerciais.** — São aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou a retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

**II — Empresas estritamente de reparação.** — São aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

**III — Empresas estritamente de montagem de automóveis.** — São aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

**IV — Empresas polivalentes.** — São aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

## V

Às empresas referidas no n.º I aplicam-se as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 162 300 000\$.

Às empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 226 800 000\$, deduzidos os impostos e taxas sobre os quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se a tabela II do pre-

sente CCT, não podendo a partir da data da entrada em vigor do mesmo passar a aplicar-se a tabela I. As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1993.

Lisboa, 18 de Novembro de 1994.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

Maria Alexandra Serrão Afonso.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

Maria Alexandra Serrão Afonso.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e de Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 11 de Janeiro de 1995.

Depositado em 10 de Março de 1995, a fl. 105 do livro n.º 7, com o n.º 58/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — .....  
2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1995.  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

### ANEXO I

#### Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Tabela a vigorar
I	Encarregado .....	77 000\$00
	Chefe de secção .....	74 000\$00
II	Operador de máquinas de injeção ....	70 000\$00
	Operador de fabrico de botões .....	
	Preparador de banhos de galvanoplastia .....	
	Preparador de matérias-primas .....	
	Tintureiro .....	
III	Fiveleiro .....	65 000\$00
	Operador de prensa fab. botões ureia....	
	Polidor mecânico de botões .....	
IV	Manufactor de botões .....	60 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela a vigorar
V	Escolhedor-embalador .....	55 500\$00
	Operador manual de botões .....A	
	Polidor manual de botões .....	52 500\$00
	Servente de limpeza.....B	
VI	Aprendiz com 18 ou mais anos de idade	(a)
VII	Aprendiz com menos de 18 anos de idade	(a)

(a) Aos trabalhadores integrados nestas categorias aplica-se o regime legal do salário mínimo nacional.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Botões:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Petróleo e Gás do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1995. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Março de 1995.

Depositado em 13 de Março de 1995, a fl. 106 do livro n.º 7, com o n.º 65/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula única**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup> do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e o STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, e 12, de 29 de Março de 1994, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e produção de efeitos**

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1995.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 1300\$ ou ao pagamento dessa despesa contra a apresentação de documentos.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Refeições**

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1700\$ ou pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Viagens em serviço**

1 — Quando em viagens de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos»);

- b) Pagamento das despesas com a alimentação e alojamento contra a apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 370\$;  
Refeições — 3400\$;  
Alojamento — 4330\$;  
Diárias completas — 8100\$.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1220\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4100\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 350\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a 350\$.

**ANEXO IV**

**Remunerações certas mínimas**

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/95
I	Director de serviços .....	156 500\$00
II	Chefe de serviços .....	135 400\$00
	Chefe de centro de informática.....	
	Gestor de produtos.....	

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/95
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	120 200\$00
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) ... Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) ..... Técnico(a) ..... Guarda-livros ..... Programador(a) de informática ..... Tesoureiro(a) ..... Tradutor(a) .....	116 700\$00
V	Encarregado(a) de sector ..... Fogoeiro encarregado ..... Preparado(a) técnico encarregado(a) ..... Caixeiro(a)-encarregado(a) ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário(a) de direcção ..... Delegado(a) de informação médica ..... Prospector(a) de vendas ..... Vendedor(a) especializado(a) ..... Desenhador-projectista ..... Desenhador-projectista publicitário ..... Enfermeiro(a)-coordenador(a) .....	105 600\$00
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras ..... Operador(a) de informática ..... Vendedor(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> ..... Educador(a) de infância ..... Enfermeiro(a) ..... Técnico de serviço social ..... Mestre de costura de artigos de ortopedia .....	93 700\$00
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Escrutário(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas ..... Motorista de pesados ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista (oficial) ..... Mecânico de automóveis ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador (mais de três anos) ..... Desenhador de arte finalista (mais de três anos) ..... Cozinheiro(a) ..... Dispenseiro(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de educação ..... Auxiliar de enfermagem .....	84 900\$00
VIII	Embalador(a) encarregado(a) ..... Analista auxiliar ..... Preparador(a) técnico(a) auxiliar ..... Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Escrutário(a) de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista (pré-oficial) ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador (menos de três anos) ..... Desenhador de arte finalista ..... Encarregado(a) de serviços auxiliares ..... Encarregado de lavandaria ..... Costureira de artigos de ortopedia (mais de um ano) .....	76 900\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/95
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Embalador(a)/armazém com mais de dois anos ..... Operador de máquinas ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (EE) ..... Telefonista ..... Ajudante de motorista ..... Costureira de artigos de ortopedia (menos de um ano) .....	69 500\$00
X	Auxiliar de laboratório ..... Embalador(a) de produção (com mais de um ano) ..... Higienizador ..... Caixeiro(a)-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (EE) ..... Contínuo(a) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Porteiro ..... Ajudante de cozinha ..... Empregado(a) de balcão ..... Empregado(a) de refeitório ..... Vigilante ..... Costureira ..... Engomadeira .....	65 400\$00
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) ..... Caixeiro(a)-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) ..... Servente de armazém ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (EE) ..... Trabalhador de limpeza .....	61 400\$00
XII	Caixeiro(a)-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	57 900\$00
XIII	Praticante de caixeiro(a) do 3. <sup>o</sup> ano .....	51 300\$00
XIV	Praticante de caixeiro(a) do 2. <sup>o</sup> ano .....	48 200\$00
XV	Praticante de caixeiro(a) do 1. <sup>o</sup> ano ..... Paquete .....	46 000\$00

Porto, 19 de Janeiro de 1995.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

14 de Fevereiro de 1995. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 10 de Março de 1995, a fl. 105 do livro n.º 7, com o n.º 60/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra — Alteração salarial e outras**

1 — As tabelas de remunerações mínimas e as outras tabelas com incidência pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1995.

2 — Tabelas de remunerações mínimas:

**A — Trabalhadores do comércio**

Nível	Categoria	Vencimento
	Gerente comercial .....	86 100\$00
I	Encarregado geral .....	75 850\$00
	Encarregado de loja (supermercado ou hipermercado) .....	
	Chefe de compras .....	
II	Caixeiro encarregado ou chefe de secção .....	69 300\$00
	Encarregado de armazém .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Primeiro-caixeiro .....	66 000\$00
	Caixeiro ou operador-cortador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Operador especializado de supermercado .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de praça .....	
	Caixeiro de mar .....	
	Promotor de vendas .....	
	Vendedor especializado .....	
	Prospector de vendas .....	
	Expositor-decorador .....	
	Caixeiro ou empregado de funerária de 1. <sup>a</sup> .....	
IV	Segundo-caixeiro .....	60 000\$00
	Caixeiro ou empregado de funerária de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro ou operador-cortador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> .....	
	Conferente .....	
	Demonstrador .....	
V	Terceiro-caixeiro .....	56 800\$00
	Caixeiro ou operador de funerária de 3. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro ou operador-cortador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixa de balcão .....	
	Operador de máquinas .....	
	Propagandista .....	
VI	Repositor .....	55 400\$00
	Distribuidor .....	
	Embalador .....	
	Servente .....	
	Servente auxiliar de funerária .....	
VII	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	48 300\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante de funerária do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	

Nível	Categoria	Vencimento
VIII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	43 900\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante de funerária do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	40 550\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante de funerária do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	
X	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	40 100\$00
XI	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	39 700\$00
XII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	39 300\$00

**B — Trabalhadores de escritório**

Nível	Categoria	Vencimento
I	Director de serviços .....	79 900\$00
	Tesoureiro .....	
	Contabilista .....	
	Analista de sistemas .....	
	Programador .....	
II	Chefe de secção (escritório) .....	71 600\$00
	Guarda-livros .....	
	Programador mecanográfico .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
III	Primeiro-escriturário .....	69 300\$00
	Caixa de escritório .....	
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	
IV	Segundo-escriturário .....	62 600\$00
	Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
	Apontador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de telex .....	
	Chefe de pessoal auxiliar .....	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	58 700\$00
	Terceiro-escriturário .....	
	Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Apontador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Estagiário de operador mecanográfico .....	
	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	

Nível	Categoria	Vencimento
VI	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo .....	55 100\$00
VII	Estagiário de perfurador-verificador .... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de rececionista ..... Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano .....	49 900\$00
VIII	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	43 400\$00
IX	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza .....	43 000\$00
X	Paquete de 17 anos .....	40 100\$00
XI	Paquete de 16 anos .....	39 700\$00
XII	Paquete de 15 anos .....	39 300\$00

#### Outras matérias com incidência pecuniária

Cláusula 23.<sup>a</sup> («Abono para falhas») — 1800\$;

Cláusula 28.<sup>a</sup> («Diuturnidades») — 1800\$;

Cláusula 32.<sup>a</sup> («Grandes deslocações»):

1:

a) .....

b) 190\$-445\$;

c):

Diária completa — 3850\$;

Pequeno-almoço — 250\$;

Almoço — 900\$;

Jantar — 900\$;

Dormida e pequeno-almoço — 3000\$;

a) Ajuda de custo diária — 700\$.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 8 de Março de 1995, a fl. 105 do livro n.º 7, com o n.º 61/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a AIND — Assoc. de Imprensa não Diária e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1995, o CCT mencionado em título, a se-

guir se procede à necessária rectificação. Assim, no anexo V, tabela salarial, tabela B, grupo 1, onde se lê «80 100\$00» deve ler-se «80 700\$00».