

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 14

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 607\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 14	P. 341-408	15-ABRIL-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes) .....	343
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria .....	344
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros .....	344
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....	344
— Aviso para PE das alterações do ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo .....	344

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	345
— CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras .....	378
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras .....	379
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	380
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e o SITEESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras .....	382
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	383

— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	387
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outra .....	388
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras .....	388
— CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	390
— CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos — Alteração salarial e outras .....	394
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	395
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras .....	397
— ACT para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras .....	397
— AE entre a Cooperativa Agrícola da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	399



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SIND-CES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Aveiro:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, e 43, de 22 de Agosto e de 22 de Novembro de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1997, respectivamente.

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

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, e 43, de 22 de Agosto e de 22 de Novembro de 1996, e 43, de 22 de Novembro de 1997, respectivamente.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

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

**Aviso para PE das alterações do ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo**

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente, com excepção das áreas abrangidas pela Associação Industrial do Minho e pela Associação dos Industriais de Olaria do Corval:

- a) Às entidades patronais que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a indústria de olarias

de barro vermelho e grés decorativo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes da aludida convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

#### **CAPÍTULO I**

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

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área**

O presente CCT aplica-se aos distritos de Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pela associação patronal signatária — Associação de Agricultores ao Sul do Tejo —, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas de remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia**

1 — O presente contrato não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão**

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo I), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;

- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completem 8 meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontínuos por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até 6 meses; neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do sindicato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão paritária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A legislação sobre quadros de pessoal será regulada pela lei geral em vigor.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontravam classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício de funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão da retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e corres-

pondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
- e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
- f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;
- j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo des-  
conto.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

### **CAPÍTULO IV**

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho — Definição e princípios**

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não deve ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e das normas sobre funções de horário livre.

2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Mediante acordo das partes — empresa e trabalhador — poderão ser observadas quatro horas de trabalho no 1.º período de sábado desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Nesse regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as sete horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as oito horas.

4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa o justifiquem e mediante acordo das partes — empresa e trabalhador. Neste caso o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas, acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.<sup>a</sup>

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.

6 — As reduções do horário máximo de trabalho serão objecto de negociação nas próximas revisões do presente CCT.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Horário especial de trabalho — Funções de horário livre**

1 — Os trabalhadores cujas funções normais de trabalho o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de gado, guardas de propriedade, caseiros e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário livre.

2 — O regime de horário livre referido no número anterior será definido, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos termos do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia poderá ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>, não podendo ultrapassar no entanto as dez horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

4 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da seguinte forma:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas nas cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup> do presente CCT.



### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de trinta minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo sindicato outorgante deste CCT.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto neste CCT fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia — 50 %;
- b) Segunda hora em cada dia — 75 %;
- c) Restantes horas em cada dia — 100 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agro-pecuárias exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito às seguintes remunerações especiais pagas em dinheiro:

- a) Para tratadores e guardadores de gado, 35 % da retribuição mensal base;
- b) Para os restantes trabalhadores, 20 % da retribuição mensal base;
- c) Estas retribuições mensais integram inclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;
- d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea a), optar por polvilhal nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 5 vacas e 1 novilho e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

Em caso de afilhador, 7 % das crias das porcas por cada afilhado;

- e) Aos trabalhadores-guardadores de gado que optem por um número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores às que se encontram no grau 15 do anexo III do presente CCT, de forma a ser mantida a equitatividade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar**

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.<sup>a</sup> mais um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Não prestação de trabalho por razões climatéricas**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexecutabilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

### **CAPÍTULO V**

#### **Local de trabalho, deslocações e transportes**

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Nas pequenas deslocações a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal:

- a) De transporte, se não for fornecido, até ao máximo de 46\$/km;
- b) Alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — 220\$;  
Almoço ou jantar — 750\$;  
Ceia — 220\$;

- c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;  
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;  
Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;  
Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que excede o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
- c) Subsídio de deslocação correspondente a 30 % do salário/dia;
- d) Alojamento e uma participação de 50 % nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;
- e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou de doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço;

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Meio de transporte dos deslocados

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagá-lo, por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço que vigorar da gasolina normal;
- b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina utilizada.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado em outras deslocações.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Coberturas inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à Previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador nesta situação tem direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontre e a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no cômputo das férias.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal todos os ganhos susceptíveis ou não de serem avaliados em dinheiro e fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar, quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário praticado de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com os usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos como retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deduções no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas poderão incidir as seguintes deduções:

- a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;
- b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 5 % mês da retribuição mensal base;
- b) Por água doméstica, 10 % do valor pago por habitação;
- c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10 % do valor pago pela habitação;
- d) Até \$40 metro quadrado ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25 %.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse pagamento poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

5 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que por funções de guarda ou vigilante, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido a pagamento do alojamento, água e electricidade.

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.<sup>a</sup> e que devido aos usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prémio de promoção, etc. Nesse caso não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tanto duodécimos daquele subsídio quantos meses de serviço completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a subsídio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico Sociais, ainda que na altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.<sup>a</sup>

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição de trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono para falhas de 3500\$/mês.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2800\$/mês.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição de remuneração.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de 4750\$/mês.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores a que corresponda uma remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de chefia integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente as funções previstas nos n.ºs 1 e 2, terá direito ao subsídio de chefia proporcional ao período em que exercer a função.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhes são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação, quer para salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na legislação na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota parte.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por semana, a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativos — poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas, de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão obrigatoriamente gozadas entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por dois ou três períodos, desde que cada período não seja inferior a sete dias consecutivos.

6 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias são pagos por inteiro antes do início do período mais longo das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa**

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade de fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por parte do trabalhador**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre

o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrupções e não gozado o período em falta.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

São justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos excluídos os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, noras e genros).	Até cinco dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável, para a realização do funeral.	

Motivo	Tempo de falta	Justificação
5 — Nascimento de filhos .....	Três dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais .....	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão inter-sindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores ..... Subcomissão de trabalhadores ..... Comissão coordenadora .....	Quarenta horas mensais ..... Oito horas mensais ..... Cinquenta horas mensais .....	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
c) No exercício de funções de previdência	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	
d) No exercício de funções de bombeiros	Até ao limite do tempo indispensável .....	A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por escrito autenticado do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
7 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano .....	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;  c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável .....	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.  Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.



Motivo	Tempo de falta	Justificação
<p>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</p> <p>e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação, do trabalhador para o local de trabalho.</p>	O indispensável .....	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
10 — Doação gratuita de sangue .....	Até um dia .....	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à colheita de sangue.
11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.	—	—

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

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

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

- As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.<sup>a</sup>;
- As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.<sup>a</sup>;
- As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um meio período normal de trabalho diário, o período de ausência

a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano;
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o referido no número seguinte.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.

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

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um máximo de 12 dias úteis em cada ano para acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeito das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos no seu direito a regalias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária de contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido desde, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trapidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

6 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo,

reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

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

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 88.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a)* Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 89.<sup>a</sup> ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstância ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a)* Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b)* A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c)* No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d)* O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f)* Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;
- g)* A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h)* A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b)*, *e)*, *f)*, *g)* e *h)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea *b)* do n.º 3.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias de Natal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a ele ou a coação da outra parte.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;

- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- 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) Inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
- f) A redução anormal de produtividade do trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Incitação à indisciplina;
- i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea i) da cláusula 14.<sup>a</sup>;
- j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup> às prestações pecuniárias que deveriam ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra

entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou 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, podendo a entidade patronal para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinada pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação dos serviços**

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitam para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 89.<sup>a</sup> além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

### CAPÍTULO XI

#### **Actividade sindical**

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT entende-se por:

- a) Delegado sindical, o representante do sindicato na empresa;
- b) Comissão sindical, organização de delegados sindicais do mesmo sindicato.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo sindicato. Este comunicá-las-á à

empresa e aos trabalhadores, de acordo com os prazos fixados, indicando a data e horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com os trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de 1 por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de dez delegados.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocarão à disposição dos delegados sindicais, quando estes o

requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — 1 representantes;

- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Comunicações e participações**

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar ao IDICT, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresa e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Obrigações das entidades patronais**

1 — A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;



- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a co-ordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 99.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para

serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 78.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem

adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.<sup>a</sup> deste CCT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes do IDICT que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente CCT.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Qualificação de funções**

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Conceito**

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor relativo. Estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Conceito base**

1 — Constituem elementos integrantes do método do posto de trabalho, a análise de funções e descrição de tarefas, a função, a ficha de categoria, o perfil profissional, a carreira profissional, a análise de exigências, a avaliação de exigências (qualificação de funções), a observação directa, a entrevista, o questionário, a profissão, a operação, a tarefa e o manual.

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo predeterminado num processo laboral concreto, bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular.

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprias e de acordo com um objecto bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.).

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico, da natureza e métodos de empregados para levá-los a cabo e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensilagem necessária para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas, de molde a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade profissional) com idêntica natureza de trabalho distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição sistemática de conhecimentos, capa-

cidade humana e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal desempenho do conjunto de tarefas e comportamento identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa e quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e do diálogo do técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e ou seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a proceder à descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado o plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitarem no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos de análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estritamente aparentes cujo exercício exige qualificações, conhecimento e capacidade semelhantes e que goza de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que se pode decompor uma tarefa e que exija um certo esforço propositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integrando um processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, vise atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento de medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que

permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos subscritores do presente CCT e dois representantes das associações patronais subscritoras também do presente CCT.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente CCT;
- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 110.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

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

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 113.<sup>a</sup>**

##### **Reclassificação profissional**

1 — As empresas deverão, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II.

2 — Das categorias atribuídas no número anterior podem os interessados recorrer para o órgão previsto no capítulo XIV deste CCT.

3 — A reclassificação prevista no n.º 1 torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente CCT.

#### **Cláusula 114.<sup>a</sup>**

##### **Disposições transitórias**

1 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

2 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

#### **Cláusula 115.<sup>a</sup>**

##### **Salvaguarda de direitos**

As empresas que durante o ano de 1996 praticaram tabelas salariais superiores às convencionadas no CCT em revisão não poderão efectuar aumentos em 1998 inferiores a 3 % dos salários praticados em 1997.

## **ANEXO I**

### **Condições especiais**

#### **Carreiras, acessos e enquadramentos**

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou

estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

#### **Engenheiros técnicos agrários — profissionais em engenharia**

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharel ou equiparado, habilitados com curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

### **1.1 — Engenheiros técnicos agrários**

#### **Definição**

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de Engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo escalão I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

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

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

#### Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

##### 1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- a) Ter um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;

- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

##### 2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirir conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

#### Condições de admissão e acesso à carreira

##### Caixeiros, similares e profissionais em armazéns

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — O praticante de armazém será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

##### Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

#### **Telefonista**

Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

#### **Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições especiais de admissão para trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigida. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

#### **Trabalhadores da construção civil**

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço no caso de vacatura daquele lugar.

#### **Trabalhadores electricistas**

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas serem reconhecidas pelo notário.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

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

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## **Trabalhadores metalúrgicos**

### **1 — Aprendizagem:**

#### **1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:**

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 14 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada;
- c) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

#### **1.2 — Duração da aprendizagem:**

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 16 ou 17 anos de idade;
- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.4 — Promoção dos aprendizes — ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

### **2 — Praticantes:**

#### **2.1 — Admissão:**

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;
- b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

#### **2.2 — Duração:**

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

### **3 — Promoções:**

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obriga-

toriamente promovido a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.<sup>a</sup>

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.<sup>a</sup>

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.<sup>a</sup>, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.<sup>a</sup> que se encontrem ao seu serviço.

## **Trabalhadores rodoviários**

### **1 — Condições de admissão:**

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

### **2 — Livrete de trabalho:**

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

## **ANEXO II**

### **Categorias profissionais e definição de funções**

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Agente técnico agrícola de grau I.* — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Agente técnico agrícola de grau II.* — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

*Agente técnico agrícola de grau III.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

*Agente técnico agrícola de grau IV.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de tratador ou de ordenhador.* — É o trabalhador que auxilia o tratador ou o ordenhador na alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

*Alimentador de debulhadora.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico electricista ou de construção civil.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

*Auxiliares.* — São os trabalhadores com menos de 18 ou mais de 14 anos que auxiliam, coadjuvam e acompanham os trabalhadores principais de cada profissão.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa; recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caldeireiro ou mestre caldeireiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vinícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

*Carregador e descarregador de sacos.* — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Cocheiro, tratador/desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado de exploração ou feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Engarrafador.* — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem e triagem.



*Engenheiro técnico agrário:*

**Grau I:**

- a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;
- b) Faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento;
- c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

**Grau II:**

- a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais, e em conformidade determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar danos;
- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual;
- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

**Grau III:**

- a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;
- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais de engenharia e outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados, de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

**Grau IV:**

- a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da

produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas, e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;

- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biotipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando quando necessário pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja localização depende do esforço directo do trabalhador.

*Escriturário:*

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário:*

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha,

redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

#### *Estagiário:*

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios

em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaías.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda florestal auxiliar.* — É o trabalhador que assegura todas as acções de polícia florestal, orienta os trabalhos de campo no sector florestal e fiscaliza as áreas submetidas ao regime cinegético, de pesca e apícola, instruindo autós de notícia das infracções, exercendo funções de vigilância, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação em vigor.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

*Guarda de propriedade.* — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

*Hortelão/trabalhador horto-florícola/horto-frutícola.* — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos horto-frutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos horto-frutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos horto-frutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

#### *Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária:*

Grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável de entre as seguintes:

- a) De uma forma geral prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instrução complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de

vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

**Grau II.** — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações involuntárias ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

**Grau III.** — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na empresa não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

**Limpador de árvores ou esgalhador.** — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

**Mestre lagareiro.** — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**Moto-serrista.** — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpezas de árvores.

**Oficial de construção civil.** — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

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

**Oficial metalúrgico.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaías, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

**Ordenhador/tratador de gado leiteiro.** — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e eventualmente zelar pela conservação das vedações.

**Podador.** — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

**Praticante.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático aquícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostreicultura ou mitilicultura.

*Prático limacidícola.* — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à cultura do caracol.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Técnico de contabilidade agrícola.* — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacções de relatórios; cartas; exame e selecção de correspondência; pôr em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilísticas; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça falca.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser

enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam um notável dispêndio de esforço físico.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufa qualificado/viveirista.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

*Trabalhador indeferenciado.* — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exijam um esforço físico menor.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

*Trabalhador de salinas.* — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

*Tractorista.* — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção, e para condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

*Tratador de gado/guardador ou campino.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, tratamento,

guarda e vigilância permanente do gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como proceder à limpeza das instalações dos animais e, eventualmente, zelar pela conservação de vedações.

*Trabalhador de escolha e secagem de tabaco.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, transporte para a estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas mensais — Enquadramentos

##### Quadro de pessoal efectivo

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
1	Engenheiro técnico agrário de grau IV ..... Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária de grau III) .....	158 800\$00
2	Engenheiro técnico agrário de grau III ..... Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária de grau II) .....	131 700\$00
3	Agente técnico agrícola de grau IV Engenheiro técnico agrário de grau II ..... Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária de grau I) .....	122 700\$00
4	Agente técnico agrícola de grau III Engenheiro técnico agrário de grau I .....	103 300\$00
5	Agente técnico agrícola de grau II	93 700\$00
5/A	Guarda florestal auxiliar .....	89 100\$00
6	Primeiro-escriturário .....	86 000\$00
7	Agente técnico agrícola de grau I Encarregado de exploração/feitor Técnico contabilidade agrícola ... Segundo-escriturário .....	78 300\$00
8	Oficial electricista ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador máquinas agrícolas .... Op. máquinas industriais (agricultura) .....	76 900\$00
9	Telefonista ..... Terceiro-escriturário ..... Caixeiro .....	73 100\$00
10	Adegueiro ..... Arrozeiro ..... Auxiliar de veterinária ..... Caldeireiro ou mestre caldeireiro Carvoeiro ..... Encarregado de sector ..... Enxertador ..... Mestre lagareiro ..... Motorista de pesados ..... Motosserrista .....	72 300\$00

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
10	Podador ..... Resineiro ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador ..... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado. ... Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufa qualificado/viveirista ..... Tractorista .....	72 300\$00
11	Caixa de balcão ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> ... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista .....	71 000\$00
12	Apanhador de pinhas ..... Carpinteiro ..... Engarrafador ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) Fiel de armazém ..... Motorista de ligeiros .....	70 200\$00
13	Apontador ..... Alimentador de debulhadora ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ..... Empador ou armador de vinha ... Espalhador de química ..... Gadanhador ..... Guarda de portas de água ..... Guarda de propriedade ..... Limpador de árvores ou esgalhador Ordenhador/tratador gado leiteiro Prático apícola ..... Prático aquícola ..... Prático limacidícola ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador de descasque/madeira Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de escolha e secagem de tabaco ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Tratador de gado/guardador sem polvilhal ou campino .....	64 000\$00
14	Caseiro ..... Capataz agrícola ..... Emetrador ou ajuntador ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (escriturário)	62 000\$00
15	Ajudante de electricista ..... Ajudante de motorista ..... Ajudante de tratador ou ordenhador Calibrador de ovos ..... Carregador e descarregador de sacos ..... Carreiro ou almocreve ..... Ferramenteiro ..... Guardador de gado com polvilhal Hortelão/trabalhador hortoflorícola ou trabalhador hortofrutícola Jardineiro ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador de salinas ..... Trabalhador agrícola .....	61 600\$00
16	Trabalhador indeferenciado .....	59 000\$00

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
17	Auxiliar ..... Praticante do 1.º ano .....	52 000\$00
18	Aprendizes: De 16 a 17 anos ..... De 17 a 18 anos .....	60 % do salário da categoria 80 % do salário da categoria

#### ANEXO IV

#### Remunerações mínimas diárias

#### Trabalho sazonal

Níveis de enquadramento	Tabela diária	Parte proporcional			
		De férias	De subsídio de férias	De 13.º mês	Total diário
Trabalhadores:					
Do nível 16 ...	2 723\$00	287\$00	287\$00	287\$00	3 584\$00
Do nível 15 ...	2 843 \$00	304\$00	304\$00	304\$00	3 755\$00
Do nível 13 ...	2 953\$00	317\$00	317\$00	317\$00	3 904\$00
Do nível 12 ...	3 240\$00	349\$00	349\$00	349\$00	4 287\$00
Do nível 10 ...	3 336\$00	361\$00	361\$00	361\$00	4 419\$00

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1998.

Pela Associação de Agricultores ao Sul do Tejo:

*Francisco Sampaio Soares.*  
*Manuel Calejo Pires.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 24 de Março de 1998.

Depositado em 31 de Março de 1998, a fl. 113 do livro n.º 8, com o n.º 54/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Acesso

.....

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a oficiais de 1.<sup>a</sup> após um ano naquela classe, contando-se este período a partir de 1 de Janeiro de 1998.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 410\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se, excepcionalmente no ano de 1998, a partir de 1 de Janeiro.

#### Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
I	Encarregado geral .....	—	87 700\$00
	Encarregado .....	—	81 000\$00
II	Chefe .....	—	85 800\$00
	Subchefe .....		81 900\$00
	Manobrador de empilhador ...		81 900\$00
	Aproveitador de produtos .....	1. <sup>a</sup>	78 000\$00
	Embalador .....		78 000\$00
	Estufeiro .....		78 000\$00
	Manipulador .....	2. <sup>a</sup>	74 800\$00
	Preparador-distribuidor de matéria-prima .....		74 800\$00
	Preparador-distribuidor de matéria-prima .....		74 800\$00
	Preparador-distribuidor de matéria-prima .....		74 800\$00
III	Revisor .....	—	67 000\$00
IV	Chefe .....	—	72 300\$00
	Subchefe .....	—	69 000\$00
	Calibrador (tripa de carneiro) ...	1. <sup>a</sup>	65 700\$00
	Medidor (tripa de carneiro) ...	2. <sup>a</sup>	64 100\$00
V	Verificador-controlador .....	2. <sup>a</sup>	64 100\$00
	Atador .....	1. <sup>a</sup>	64 100\$00
	Calibrador (tripa de vaca/porco) .....		64 100\$00
	Colador .....		64 100\$00
	Cortador .....	2. <sup>a</sup>	62 700\$00
	Costureiro .....		62 700\$00
	Enfiador-moldador .....		62 700\$00
	Medidor (tripa de vaca/porco) .....	2. <sup>a</sup>	62 700\$00
VI	Separador de produtos .....	2. <sup>a</sup>	62 700\$00
	Trabalhador de limpeza .....	—	62 700\$00
	Entubador .....	1. <sup>a</sup>	62 700\$00
	Raspador-desembaraçador .....	2. <sup>a</sup>	61 300\$00
VII	Salgador .....	2. <sup>a</sup>	61 300\$00
	Praticante com mais de 18 anos	—	60 600\$00
VIII	Praticante com menos de 18 anos	—	54 700\$00
	Aprendiz .....	—	48 000\$00

Lisboa, 11 de Março de 1998.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 23 de Março de 1998.

Depositado em 6 de Abril de 1998, a fl. 115 do livro n.º 8, com o n.º 67/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Trabalho extraordinário**

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 1620\$.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retribuições**

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4100\$.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 5 — .....
- a) .....  
b) Pequeno-almoço — 370\$;  
c) Almoço ou jantar — 1620\$.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

- 1 — .....
- 2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 525\$, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, que atribuirão um subsídio diário de 340\$.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Pequeníssimas empresas**

- 1 — .....
- 2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 2100\$ em relação ao salário mínimo nacional.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	.....	160 000\$00
1	.....	145 200\$00
2	.....	120 700\$00
3	.....	108 900\$00
4	.....	94 800\$00
5	.....	88 900\$00
6	.....	81 800\$00
7	.....	78 500\$00
8	.....	74 000\$00
9	.....	69 300\$00
10	.....	68 650\$00
11	.....	57 100\$00
12	.....	51 600\$00
13	.....	50 700\$00

Lisboa, 26 de Janeiro de 1998.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

Lisboa, 1 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de 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, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Março de 1998.

Depositado em 3 de Março de 1998, a fl. 115 do livro n.º 8, com o n.º 65/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

.....

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998, sendo revistas anualmente.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Retribuições**

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam, predominantemente, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4200\$.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1 — .....
- a) .....
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
- Pequeno-almoço — 400\$;  
 Almoço ou jantar — 1600\$;  
 Ceia — 1100\$;
- c) .....

.....

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Refeitório e subsídio de alimentação**

1 — .....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição de 445\$.

.....

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grau	Categoria	Remuneração mínima mensal
0	.....	154 500\$00
1	.....	128 900\$00
2	.....	118 600\$00
3	.....	103 300\$00
4	.....	91 900\$00
5	.....	84 900\$00
6	.....	78 100\$00
7	.....	73 100\$00
8	.....	69 800\$00
9	.....	65 250\$00
10	.....	64 000\$00
11	.....	63 500\$00
12	.....	62 800\$00
13	.....	62 750\$00
14	.....	46 800\$00
15	.....	45 800\$00

Lisboa, 26 de Janeiro de 1998.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)



Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 1 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores 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, 2 de Março de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### **Declaração**

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### **Declaração**

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo  
Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de  
Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da  
Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos  
da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lis-  
boa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de San-  
tarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Meta-  
lomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 3 de Março de 1998. — Pelo Secretariado,  
(*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacê-  
tica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que  
representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da  
Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do  
Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da  
Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Cen-  
tro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1998. — Pela Direcção  
Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1998. — Pela Direcção  
Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Fede-  
ração dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias  
Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindi-  
cados:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléc-  
tricas do Norte.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1998. — Pelo Secretariado  
da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 1 de Abril de 1998.

Depositado em 3 de Abril de 1998, a fl. 115 do livro  
n.º 8, com o n.º 66/98, nos termos do artigo 24.º do  
Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Indus-  
triais de Panificação e Pastelaria e o  
SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritó-  
rio, Serviços e Comércio (administrati-  
vos — Centro) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — .....

2 — Às matérias que são objecto do presente acordo  
continuarão a ser aplicados os respectivos contratos  
colectivos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
n.ºs 37 e 38, de 8 e 15 de Outubro de 1979, com as

alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 29, de 29 de Abril e 29 de Junho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, 11, de 22 de Março de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de Março de 1991, 13, de 8 de Abril de 1992, 12, de 29 de Março de 1994, 12, de 29 de Março de 1995, e 12, de 29 de Março de 1996.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

3 — .....

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 550\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

a) Faltar durante 98 dias consecutivos, dos quais 60 têm necessariamente de ser gozados a seguir ao parto. Os restantes 38 dias podem ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto.

b) Dispensa durante dois períodos diários de duração máxima de uma hora cada para amamentação, até a criança fazer um ano.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2 300\$.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	98 100\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	94 100\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	80 700\$00
4	Secretário(a) direcção ..... Correspondente línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras .....	77 000\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo língua portuguesa ..... Operador informático .....	75 400\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador telex ..... Estagiário de operador informático	68 200\$00
7	Terceiro-escriturário(a) ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	63 000\$00
8	Dactilógrafo ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	54 200\$00
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	48 300\$00
10	Paquete 16/17 anos .....	45 200\$00

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Foram extintas as seguintes categorias profissionais: programador mecanográfico, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador.

Coimbra, 11 de Fevereiro de 1998.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:  
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 2 de Abril de 1998.

Depositado em 3 de Abril de 1998, a fl. 115 do livro n.º 8, com o n.º 64/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Ade-

gas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — .....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — .....

3 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

4 — .....

5 — .....

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 6300\$ mensais.

2 — .....

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comissões

1 — .....

2 — .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Zonas de trabalho para vendedores**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Comissionistas**

.....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal

para falhas de 4200\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

- 2 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 400\$ por cada dia efectivo de trabalho.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....

11 — No caso de o período de férias do trabalhador ocorrer entre 1 de Novembro e 30 de Abril, por acordo do trabalhador e interesse da entidade patronal, o trabalhador terá direito a mais três dias úteis de férias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Início de férias**

.....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Definição de faltas

1 — .....

2 — .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Faltas justificadas

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

2 — .....

3 — .....

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Definição de faltas não justificadas

.....

Cláusula 33.<sup>a</sup>

Consequência das faltas

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

4 — .....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Segurança social

.....

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

.....

ANEXO I

Categorias profissionais

.....

ANEXO II

Condições de admissão — quadros e acessos

.....

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial

Tabela A

Administrativos e auxiliares		
Grupos	Categorias	Remunerações
I	...	135 400\$00
II	...	129 000\$00
III	...	109 200\$00
IV	...	101 100\$00
V	...	97 500\$00
VI	...	91 900\$00
VII	...	81 800\$00
VIII	...	75 200\$00
X	...	65 300\$00
X	...	52 000\$00
XI	...	51 300\$00

Tabela B

Armazéns		
Grupos	Categorias	Remunerações
A	...	116 500\$00
B	...	107 900\$00
C	...	104 200\$00
D	...	100 400\$00
E	...	94 100\$00
F	...	85 900\$00
G	...	85 800\$00
H	...	79 200\$00
I	...	76 900\$00
J	...	75 300\$00
L	...	67 000\$00
M	...	64 900\$00

Armazéns		
Grupos	Categorias	Remunerações
N	...	63 400\$00
O	...	57 100\$00
P	...	52 900\$00
Q	...	49 600\$00

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1998.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
Jorge Santos.

Entrado em 16 de Março de 1998.

Depositado em 2 de Abril de 1998, a fl. 114 do livro n.º 8, com o n.º 59/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Turnos**

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 6300\$ mensais.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Seguro e abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de 4200\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 26.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 400\$ por cada dia efectivo de trabalho.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Período de férias**

1 a 10 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

11 — Em caso de o período de férias do trabalhador ocorrer entre 1 de Novembro e 30 de Abril, por acordo do trabalhador e interesse da entidade patronal, o trabalhador terá direito a mais três dias úteis de férias.

**ANEXO III**

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela A**

**Serviços administrativos e auxiliares**

Grupos	Remunerações
I .....	135 400\$00
II .....	129 000\$00
III .....	109 200\$00
IV .....	101 100\$00
V .....	97 500\$00
VI .....	91 900\$00
VII .....	81 800\$00
VIII .....	75 200\$00
IX .....	65 300\$00
X .....	52 000\$00
XI .....	51 300\$00

**Tabela B**

**Trabalhadores de armazém**

Grupos	Remunerações
A .....	116 500\$00
B .....	107 900\$00
C .....	104 200\$00
D .....	100 400\$00
E .....	94 100\$00
F .....	85 900\$00
G .....	85 800\$00
H .....	79 200\$00

Grupos	Remunerações
I .....	76 900\$00
J .....	75 300\$00
L .....	67 000\$00
M .....	64 900\$00
N .....	63 400\$00
O .....	57 100\$00
P .....	52 900\$00
Q .....	49 600\$00

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1998.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
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;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Março de 1998.

Depositado em 2 de Abril de 1998, a fl. 114 do livro n.º 8, com o n.º 58/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outra.**

## I

**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações
A .....	95 250\$00
B .....	77 550\$00
C .....	71 200\$00
D .....	67 150\$00
E .....	90 %
F .....	80 %

## II

O subsídio de alimentação é actualizado para 480\$/dia.

## III

O presente acordo produz efeitos a 1 de Janeiro de 1998 e vigorará até 31 de Dezembro de 1998.

São João da Madeira, 2 de Fevereiro de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Chapelaria:

(Assinatura ilegível.)

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

(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, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de 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.

Entrado em 30 de Março de 1998.

Depositado em 2 de Abril de 1998, a fl. 114 do livro n.º 8, com o n.º 61/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de transformação



de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

a) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses;

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 530\$.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1998.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Operador de máquina de corte de chapa de vidro.* — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduz as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

## ANEXO II

### Enquadramentos

Grupo 5:

Operador de máquina de corte de chapa de vidro.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1 .....	136 800\$00
2 .....	108 300\$00
3 .....	104 800\$00
4 .....	103 000\$00
5 .....	99 400\$00
6 .....	97 800\$00
7 .....	96 500\$00
8 .....	95 000\$00
9 .....	92 800\$00
10 .....	91 600\$00
11 .....	89 700\$00
12 .....	86 400\$00
13 .....	85 200\$00
14 .....	83 300\$00
15 .....	81 400\$00
16 .....	79 600\$00
17 .....	77 300\$00

### Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

#### Praticante geral:

1.º ano .....	42 900\$00
2.º ano .....	45 700\$00
3.º ano .....	48 700\$00

Praticante montador aquários ..... 48 700\$00

#### Aprendiz geral:

Com 16 anos .....	42 000\$00
Com 17 anos .....	42 900\$00

#### Praticante metalúrgico:

1.º ano .....	48 700\$00
2.º ano .....	53 800\$00

Pré-oficial de: colocador, biselador, espelhador, mol-dureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:

1.º ano .....	73 400\$00
2.º ano .....	83 600\$00

#### Polidor de vidro plano:

1.º ano .....	68 700\$00
2.º ano .....	78 200\$00

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

1.º ano .....	66 200\$00
2.º ano .....	76 500\$00

Montador de espelhos electrificados e de aquários:

1.º ano .....	59 500\$00
2.º ano .....	68 800\$00

Colocador de vidro auto ..... 83 600\$00

**Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio**

Paquete ou praticante de escritório e de balcão:

Com 16 anos .....	41 800\$00
Com 17 anos .....	42 700\$00

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

1.º ano .....	45 800\$00
2.º ano .....	50 900\$00
3.º ano .....	60 200\$00

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

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 3270\$.

Porto, 14 de Janeiro de 1998.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### **Declaração**

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

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Março de 1998.

Depositado em 2 de Abril de 1998, a fl. 114 do livro n.º 8, com o n.º 60/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Revisão do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1997, entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas, AICE — Associação dos Industriais de Construção de Edifícios e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, SETACOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

## **TÍTULO I**

### **Clausulado geral**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade de construção civil e obras públicas e estejam filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e outras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — Às relações e condições de trabalho entre as empresas e os trabalhadores que desenvolvem actividade na Zona de Intervenção da Expo 98 aplicam-se transitoriamente as disposições constantes deste CCT, com as adaptações previstas no anexo VI, que faz parte integrante da presente convenção com a mesma tutela jurídica conferida ao clausulado geral, até ao termo dos trabalhos de construção.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo de um ano, salvo as matérias referentes à tabela salarial e subsídio de refeição, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 656\$, a partir de 1 de Janeiro de 1998.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>-A

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança

1 — As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança exercerão as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

3 — As atribuições dos serviços de medicina do trabalho e de prevenção e segurança são as previstas na legislação em vigor.

### ANEXO I

#### Condições específicas de admissão

### CAPÍTULO XI

#### Condições específicas de admissão

#### SECÇÃO III

#### Construção civil

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Profissões da construção civil com prática

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

- i) .....
- j) .....
- l) .....
- m) Montador de caixilharias (\*);
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

(\*) Eliminado o montador de andaimes.

- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

## SECÇÃO VII

### Escritório

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Acessos e promoções

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — (*Anterior n.º 6.*)

## SECÇÃO XIII

### Metalúrgicos

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

#### Condições específicas de admissão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Só podem ser admitidos como técnico de gás, os trabalhadores habilitados com formação escolar

mínima ao nível do 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6 — Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

7 — Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 12.º ano de escolaridade.

## ANEXO II

### Definição de funções

#### N — Metalúrgicos

.....

*Instalador de redes de gás.* — É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás sob a orientação de um técnico de gás.

.....

*Técnico de gás.* — É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efectuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas acções de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais, ferramentas e equipamentos e respectivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efectuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na actualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

.....

*Técnico de refrigeração e climatização.* — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalação dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige eventuais deficiências

de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais;

elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

#### ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Remunerações mínimas
I .....			124 827\$00
II .....			117 100\$00
III .....			111 243\$00
IV .....			106 872\$00
V .....			95 043\$00
VI .....	Técnico de gás ..... Técnico de refrigeração e climatização .....	Met. .... Met. ....	87 909\$00
VII .....			83 539\$00
VIII .....	Instalador de redes de gás .....	Met. ....	80 713\$00
IX .....			80 502\$00
X .....			73 414\$00
XI .....			64 251\$00
XII .....			63 077\$00
(*) XIII .....			51 465\$00
(**) XIV .....			46 832\$00
(***) XV .....			43 780\$00
(***) XVI .....	Aprendiz do 2.º ano .....	Hot. ....	43 780\$00
(***) XVII .....	Aprendiz do 1.º ano .....	Hot. ....	43 780\$00
(***) XVIII .....			43 780\$00

(\*):

I — Aos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos aplica-se o salário mínimo nacional (58 900\$/ano de 1998);

(\*\*):

I — Aos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos aplica-se o salário mínimo nacional (58 900\$/ano de 1998);

II — Se, no entanto, tiverem entre 18 e 25 anos e exercerem funções de aprendizagem e ou estágio, aplica-se 47 120\$ (ano de 1998);

(\*\*\*):

I — Aos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos aplica-se o salário mínimo nacional (58 900\$/ano de 1998);

II — Se, no entanto, tiverem entre 18 e 25 anos e exercerem funções de aprendizagem e ou estágio, aplica-se 47 120\$ (ano de 1998);

III — Aos trabalhadores com menos de 18 anos aplica-se 44 175\$ (ano de 1998).

Notas:

- 1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1998;
- 2) O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 1998 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Lisboa, 27 de Março de 1998.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

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

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Março de 1998.

Depositado em 3 de Abril de 1998, a fl. 114 do livro n.º 8, com o n.º 63/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Área e âmbito da revisão**

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas maioritariamente ou minoritariamente farmacêuticas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e as empresas do continente inscritas na 1.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> Divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Refeições**

Quando, devido a deslocações 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 1500\$.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Viagem em serviço**

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre

a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de 6500\$/dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso, quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos, quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de 550\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 550\$.

### **Cláusula 5.<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 4550\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Efeitos retroactivos**

1 — As tabelas de remunerações mínimas produzirão efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 1997.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer outros institutos ou cláusulas de expressão pecuniária.

**Tabela salarial com acréscimo de 3,25 %****1997-1998**

Grupos	Tabela
I .....	158 500\$00
II .....	137 100\$00
III .....	121 550\$00
IV .....	117 500\$00
V .....	105 550\$00
VI .....	93 950\$00
VII .....	84 500\$00
VIII .....	76 700\$00
IX .....	68 800\$00
X .....	64 800\$00
XI .....	61 050\$00
XII .....	( <sup>1</sup> )
XIII .....	( <sup>1</sup> )
XIV .....	( <sup>1</sup> )
XV .....	( <sup>1</sup> )
XVI .....	( <sup>1</sup> )

(<sup>1</sup>) Valores a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, Dezembro de 1997.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

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

José Luís Carapinha Rei.

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1998. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologia;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1998. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Química Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1998.

Depositado em 31 de Março de 1998, a fl. 113 do livro n.º 8, com o n.º 55/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial, representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (SINDCES/UGT).

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 1998.

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo e, na sua falta, por um período máximo de 12 meses.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Retribuição mínima

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de 2400\$.

### ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	96 800\$00
2	Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador ..... Gerente comercial .....	93 450\$00
3	Chefe de vendas ..... Encarregado geral .....	87 000\$00
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico ..... Caixeiro-encarregado ..... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Chefe de compras .....	84 550\$00
5	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Secretário de direcção ..... Oficial encarregado — ourivesaria/relojoaria .....	83 400\$00
6	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Ajudante de guarda-livros ..... Primeiro-caixeiro ..... Prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Caixeiro-viajante ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> — ourivesaria/relojoaria .....	77 750\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça ..... Caixeiro de mar ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> — ourivesaria/relojoaria .....	74 500\$00
8	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Operador de telex ..... Propagandista ..... Telefonista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista ..... Oficial de 3. <sup>a</sup> — ourivesaria/relojoaria .....	67 800\$00
9	Caixa de comércio ..... Distribuidor .....	64 750\$00
10	Embalador ..... Operador de máquinas de embalar ..... Servente .....	61 350\$00
11	Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante um ano).	Salário mínimo nacional (a).
12	Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Guarda .....	Salário mínimo nacional (b).
13	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Praticante — ourivesaria/relojoaria .....	Salário mínimo nacional (b).
14	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano — ourivesaria/relojoaria .....	Salário mínimo nacional (b).
15	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza ..... Paquete de 16 anos ..... Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz dos 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos — ourivesaria/relojoaria .....	Salário mínimo nacional (b).
16	Paquete de 15 anos ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — ourivesaria/relojoaria .....	Salário mínimo nacional (b).
17	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) .....	26 000\$00
18	Servente de limpeza (uma hora por dia) ...	450\$00/hora

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 ou mais anos de idade terá a categoria de caixeiro-ajudante ou estagiário, conforme se prepara para profissional caixeiro ou escri-



turário, com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado à empresa e durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

(b) Alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87.

Aveiro, 20 de Janeiro de 1998.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (SINDCES/UGT):

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Março de 1998.

Depositado em 1 de Abril de 1998, a fl. 113 do livro n.º 8, com o n.º 57/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras.**

### **I**

#### **Entrada em vigor**

A matéria acordada é para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

### **II**

#### **Tabela salarial**

Gerente .....	122 720\$00
Encarregado .....	112 500\$00
Chefe de secção .....	100 000\$00
Caixa de balcão .....	60 300\$00
Servente .....	64 000\$00
Guarda-livros .....	97 300\$00
Primeiro-oficial. Primeiro-escriturário ...	80 440\$00
Segundo-oficial. Segundo-escriturário ...	78 800\$00
Praticante do 2.º ano .....	62 000\$00
Praticante do 1.º ano .....	57 100\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	(a)
Aprendiz do 1.º ano .....	(a)
Motorista de pesados .....	85 100\$00
Motorista de ligeiros .....	80 100\$00
Ajudante de motorista .....	70 200\$00

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional estabelecida para o ano de 1998.

### **III**

#### **Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 400\$ por dia.

### **IV**

#### **Abono para falhas**

Os caixas de balcão têm direito a um abono mensal para falhas do valor de 3070\$ mensais enquanto estiverem no exercício dessas funções.

Leiria, 14 de Janeiro de 1998.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 4 de Março de 1998.

Depositado em 31 de Março de 1998, a fl. 113 do livro n.º 8, com o n.º 53/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **ACT para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência**

A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e serão válidos pelo período de um ano.

### **Cláusula 3.ª**

#### **Horário de trabalho**

A partir de 1 de Dezembro de 1997, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

### **Cláusula 4.ª**

#### **Subsídio de refeição**

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de 400\$.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, bem como o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

Tabela salarial

Níveis	Vencimento
I .....	104 500\$00
II .....	97 250\$00
III .....	96 300\$00
III-A .....	93 350\$00
IV .....	77 850\$00
IV-A .....	76 550\$00
V .....	73 850\$00
V-A .....	72 850\$00
VI .....	68 650\$00
VII .....	63 100\$00
VIII .....	60 550\$00
IX .....	47 850\$00
X .....	47 300\$00

### Enquadramentos profissionais

#### Grupo I:

Encarregado geral.

#### Grupo II:

Chefe de equipa.  
Encarregado de secção.

#### Grupo III:

Modelador de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo III-A:

Motorista de pesados.

#### Grupo IV:

Decorador de 1.<sup>a</sup>  
Filtrador.  
Formista-moldista de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Modelador de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro formista ou de lambugem de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro jaulista de 1.<sup>a</sup>  
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.<sup>a</sup>  
Operador de enfora e desenfora.  
Operador de máquina de amassar ou moer.  
Operador de máquina semiautomática.  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Prensador.  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.  
Vidrador de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

#### Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora.  
Decorador de 2.<sup>a</sup>  
Embalador-empalhador.  
Escolhedor.  
Formista.  
Formista-moldista de 2.<sup>a</sup>  
Forneiro ajudante.  
Oleiro asador-colador.  
Oleiro formista ou de lambugem de 2.<sup>a</sup>  
Oleiro jaulista de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquina de prensar.  
Operador de máquina automática.  
Preparador de enfora.  
Vidrador de 2.<sup>a</sup>

#### Grupo V-A:

Acabador.

#### Grupo VI:

Ajudante de motorista.  
Ajudante de operador de máquina semiautomática.  
Ajudante de preparador de pasta.  
Amassador ou moedor de barros.  
Auxiliar de armazém.

#### Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

#### Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

#### Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

#### Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

Mafra, 26 de Janeiro de 1998.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Casimiro Sardinha e Sombreireiro, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Norberto Domingos Batalha:

Norberto Domingos Batalha.

Pela Manuel Rodrigues Luís:

Manuel Rodrigues Luís.

Pela Olaria de Vale Coelho, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cerâmica Grandela — Manuel Emídio Sombreireiro, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Eugénio Maria Galiza Sardinha:

*Eugénio Maria Galiza Sardinha.*

Pela Olaria do Desterro de Joaquim Duarte & Filhos, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

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

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

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 19 de Março de 1998.

Depositado em 1 de Abril de 1998, a fl. 113 do livro n.º 8, com o n.º 56/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Cooperativa Agrícola da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — A tabela salarial constante do anexo II e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, classificação e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

1 — .....

a) .....

b) .....

2 — .....

a) .....

b) .....

3 — .....

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações, nos termos constantes do anexo III.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da Cooperativa

São deveres da Cooperativa:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Cooperativa :

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....

2 — .....

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e fixação

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Tipos de horário**

Para efeitos deste AE entende-se por:

- a) Horário normal — .....
- b) Horário especial — .....
- c) Horário desfasado — .....
- d) Horário de turnos — .....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Limites do trabalho extraordinário**

.....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

- 1 — .....
- 2 — .....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Definição e âmbito**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de 900\$ cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1984.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- a) .....
- b) .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- 2 — .....

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
3 — .....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para trabalho noturno

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

.....

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

.....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação no valor de 330\$, caso a Cooperativa não disponha de cantina.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

## CAPÍTULO VI

### Transferência e deslocação em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocação e transferências — Princípio geral

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:

Pequeno-almoço: 375\$;  
Almoço ou jantar: 1225\$;  
Ceia: 325\$.

- 5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

.....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Período de férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1 — .....  
2 — .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
l) .....  
m) .....  
n) .....  
o) .....  
p) .....  
q) .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova da falta**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....  
5 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1 — .....  
2 — .....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

- 1 — O contrato de trabalho cessa por:  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
2 — .....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato por caducidade**

- O contrato de trabalho caduca por:  
a) .....  
b) .....  
c) .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato por mútuo acordo das partes**

- 1 — .....  
2 — .....

- 3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por parte da Cooperativa**

- 1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
l) .....  
m) .....  
n) .....  
3 — .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por parte do trabalhador**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
2 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
5 — .....



## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Noção de infracção disciplinar

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar

.....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....
  - g) .....
  - h) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....

- 2 — .....
  - a) .....
  - b) .....

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
- 5 — .....
- 6 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
- 6 — .....

7 — .....	
a) .....	
b) .....	
8 — .....	
a) .....	
b) .....	
9 — .....	
10 — .....	
11 — .....	
12 — .....	
13 — .....	
14 — .....	
a) .....	
b) .....	
15 — .....	
16 — .....	

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Medicina do trabalho**

1 — .....	
2 — .....	
3 — .....	
a) .....	
b) .....	
c) .....	
d) .....	
e) .....	
f) .....	
4 — .....	

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Seguros**

1 — .....	
2 — .....	

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensões de invalidez ou por velhice**

1 — .....	
2 — .....	

## **CAPÍTULO X**

### **Relações entre as partes outorgantes — Comissão paritária**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Constituição, competência e funcionamento**

1 — .....	
2 — .....	
a) .....	
b) .....	
c) .....	
3 — .....	
4 — .....	
5 — .....	
6 — .....	
7 — .....	

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Deliberações**

.....

## **CAPÍTULO XI**

### **Livre exercício da actividade sindical**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Actividade sindical na Cooperativa**

.....

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Casos omissos**

Todos os casos omissos no presente AE serão regidos pela lei geral.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Garantia de manutenção de regalias**

1 — Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular que estejam a ser praticadas na Cooperativa, à data da entrada em vigor deste AE.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

Sem prejuízo de condições mais favoráveis adquiridas individualmente por cada trabalhador na Cooperativa, o regime jurídico estabelecido neste AE é considerado globalmente mais favorável que instrumentos de regulamentação colectiva aplicável ao sector à data da sua entrada em vigor.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais — definição de funções**

.....

**ANEXO II**

**Condições específicas**

**Carreiras, acessos e enquadramentos**

.....

**ANEXO III**

**Enquadramento profissional — Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Engenheiro técnico agrícola do grau IV . . . Gerente .....	120 000\$00
2	Engenheiro técnico agrícola do grau III . . . Chefe de serviços .....	111 200\$00
3	Engenheiro técnico agrícola do grau II . . . . Agente técnico agrícola do grau IV . . . . . Guarda-livros .....	97 700\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
4	Engenheiro técnico agrícola do grau I . . . . Agente técnico agrícola do grau III . . . . . Fiel de armazém .....	80 000\$00
5	Agente técnico agrícola do grau II . . . . . Primeiro-caixeiro .....	73 500\$00
6	Agente técnico agrícola do grau I . . . . . Telefonista .....	68 100\$00
7	Terceiro-caixeiro .....	62 700\$00
8	Ajudante de motorista .....	60 500\$00
9	Trabalhador horto-frutícola .....	59 800\$00
	Quando efectuar serviço como chefe de grupo, terá direito a receber 1800\$ mensais, além do seu vencimento base.	

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1998.

Pela Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L.:

*Manuel Ramos.*  
*José Cruz.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 31 de Março de 1998.

Depositado em 3 de Abril de 1998, a fl. 114 do livro n.º 8, com o n.º 62/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

