

Boletim do Trabalho e Emprego

36

1.^A SÉRIE

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

Preço 928\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 36	P. 1833-1936	29-SETEMBRO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros 1837
- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária 1838
- PE do CCT entre a Assoc. de Agricultores ao sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas 1838
- PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas 1839
- PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção 1840
- PE das alterações do CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas 1840
- PE do CCT entre a ANIL — Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros 1841
- PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Norte) 1841
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) 1842

— PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte)	1843
— PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas	1843
— PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1844
— PE das alterações dos CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	1845
— PE das alterações do CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	1845
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros	1846
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas	1847
— PE das alterações dos CCT para os sectores de produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns)	1847
— PE das alterações dos CCT para os sectores de produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas)	1848
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	1849
— PE das alterações salariais dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e as mesmas associações sindicais	1850
— PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	1850
— PE das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	1851
— PE das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1852
— PE dos ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e a FETESE — Feder. dos Sind. de Escritórios e Serviços e outra	1852
— PE das alterações do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro	1853
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIVÉC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	1854
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros (subsídio de risco e seguro)	1854
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	1854
— Aviso para PE das alterações do ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	1854

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)	1855
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra	1885
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outra	1886

— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outras	1890
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial	1891
— AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras	1893
— AE entre o STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Alteração salarial e outras	1914
— CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação	1935
— AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação	1935



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

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.

As alterações do contrato colectivo celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, são estendidas, na área da sua aplicação:

- 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 provisões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho, e 20, de 29 de Maio, todos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da

Agricultura, Florestas e Pecuária, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho, e 20, de 29 de Maio, todos de 1998, são estendidas, na área das convenções:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, com excepção das filiadas na Associação de Agricultores ao Sul do Tejo, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nos sindicatos outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

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

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores ao sul do Tejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que o outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas, na área da convenção:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas 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 no sindicato outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pela portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, publicada no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção 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 no sindicato outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos representados na outorga da convenção pela federação sindical signatária.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem à indústria de concentrado de tomate, tomate pelado, tomate liofilizado, tomate desidratado e tomate atomizado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões

e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE do CCT entre a ANIL — Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, a AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, a PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, e a SERRALEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Portalegre e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à indústria de lacticínios ou que cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite 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 ou cooperativas signatárias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquela previstas, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para o consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

3 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Norte).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPAN — Associação dos Industriais de

Panificação do Norte e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e trabalhadores ao seu serviço.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, objecto de rectificação no citado *Boletim*, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, objecto de rectificação no citado *Boletim*, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-

gante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre a mesma associação patronal e o SITEESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 14, 15 e 24, de 15 e 22 de Abril e 29 de Junho, todos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos

termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foram publicados os avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18 e 24, de 15 de Maio e 29 de Junho, ambos de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, 15 e 24, de 15 e 22 de Abril e 29 de Junho, todos de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados

entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

2 — São exceptcionadas da extensão referida nas alíneas anteriores as relações de trabalho entre as entidades patronais que no distrito de Leiria prossigam a actividade regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, não filiados em sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes das convenções ora estendidas.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até 8 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos

Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas de mosaicos hidráulicos filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e trabalhadores ao seu serviço.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1998, podendo as diferenças sala-

riaes devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, são estendidas na área da sua aplicação, no território do continente:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre

a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, são estendidas na área da sua aplicação, no território do continente:

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT para os sectores de produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, 21 e 22, respectivamente de 15 de Maio e de 8 de 15 de Junho, todos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, 21 e 22, respectivamente de 15 de Maio e de 8 e 15 de Junho, todos de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho abrangidas pela PE dos CCT (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, nesta data publicada.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT para os sectores de produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, 21 e 22, respectivamente de 15 de Maio e de 8 e 15 de Junho, todos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) celebrados entre AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, 21 e 22, respectivamente de 15 de Maio e de 8 e 15 de Junho, todos de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Comerciantes de Pes-

cado e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, e n.º 26, de 15 de Julho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foram publicados os avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, e n.º 26, de 15 de Julho de 1998, e não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, e n.º 26, de 15 de Julho de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações men-

sais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações salariais dos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e as mesmas associações sindicais.

As alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APCMC — Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio, e 25, de 8 de Julho, ambos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

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

Foram publicados os avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio, e 25, de 8 de Julho, ambos de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APCMC — Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio, e 25, de 8 de Julho, ambos de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, são estendidas, no distrito de Braga:

- 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 nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1995, de 1996, de 1997 e de 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43 e 43, de 22 de Agosto de 1996 e de 22 de Novembro de 1996 e de 1997, respectivamente, e a abranger pela portaria de extensão das alterações do mesmo CCT, cujo aviso foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1998, devendo as diferenças salariais devidas ser pagas numa única prestação no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações dos CCT entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAN — Associação de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de Maio, e 18, de 15 de Maio, ambos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAN — Associação de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de Maio, e 18, de 15 de Maio, ambos de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

tes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre

a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE dos ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e a FETESE — Feder. dos Sind. de Escritórios e Serviços e outra.

Os acordos colectivos de trabalho celebrados entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as empresas mencionadas e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover a uniformização das condições de trabalho dentro das mesmas empresas, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos ACT celebrados entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, são estendidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais neles previstas ao serviço das entidades patronais outorgantes que não se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial das convenções objecto de extensão produz efeitos nos mesmos termos dos acordos de empresa, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

PE das alterações do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro.

As alterações do acordo de empresa celebrado entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre a entidade patronal signatária e trabalhadores filiados nas associações sindicais que o outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, na sequência do qual a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em seu próprio nome e no de várias associações sindicais, deduziu oposição à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do acordo de empresa celebrado entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, são tornadas extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante daquela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre a referenciada empresa e trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes associações sindicais: FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços; FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos; Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal; FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal; Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, e Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial objecto de extensão produz efeitos nos mesmos termos que o acordo de empresa, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 14 de Setembro de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical subscritora.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros (subsídio de risco e seguro).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1998.

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

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

e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal signatária 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 signatária e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiadas na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações do ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do ACT entre a Associação de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre associações de beneficiários que não outorgaram a convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre associações de beneficiários outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, a associação patronal subscritora para o sector de cantinas, refeitórios, fábricas de refeições e prestadoras de serviço de alimentação instaladas em meios de transportes ferroviários e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, excepto as cláusulas de expressão pecuniária e tabela salarial, que vigorará por 12 meses.

2 — Poderá ser denunciado decorridos 9 e 20 meses, respectivamente, sobre a data referida no número anterior.

3 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada, com aviso de recepção, remetida às contrapartes e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

4 — As contrapartes enviarão obrigatoriamente uma contraproposta única às partes denunciantes até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que as partes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto.

9 — Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

CAPÍTULO II

Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para os casos previstos na lei ou neste contrato são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional, ou documento comprovativo de que a requereu;
- d) Robustez física comprovada, para o exercício da actividade quando exigida por lei;
- e) Que todos os trabalhadores, qualquer que seja o vínculo, antes de iniciarem a prestação de trabalho, sejam sujeitos a exame médico pelos serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

2 — As condições específicas e preferências de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a título profissional tem de ser feita até 15 dias após a prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade patronal o poder receber.

Cláusula 5.^a

Período de experiência na contratação sem termo

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 60 dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias de níveis 11, 10, 9 e 8 e ainda para as categorias de encar-

regado de refeitório, subencarregado e cozinheiro responsável pela confecção, podem os interessados estabelecer, por acordo escrito e individual, um período superior, desde que não exceda 120 dias.

Cláusula 6.^a

Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de qualquer título.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho

1 — Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — À entidade patronal que não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

Cláusula 8.^a

Estágio ou tirocínio — Conceito

1 — Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão, nas profissões que a admitem nos termos deste acordo.

2 — As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração são as estabelecidas na parte II do anexo III.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 9.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento de regulamentação colectiva, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas, sem prejuízo das normas do presente contrato mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 10.^a

Promoção e acesso — Conceito

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria pro-

fissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 11.^a

Acesso — Normas gerais e específicas

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola hoteleira, maior competência, maior antiguidade e maior idade.

3 — As normas específicas de acesso são as constantes da parte III do anexo III.

Cláusula 12.^a

Densidades mínimas

As densidades mínimas a observar em cada estabelecimento, secção ou serviço são as constantes do anexo II.

Cláusula 13.^a

Densidades de estagiários

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver um estagiário por cada três profissionais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste acordo.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores estrangeiros

1 — Sempre que uma empresa pretenda admitir um trabalhador estrangeiro, deverá comunicar ao sindicato os motivos justificativos dessa necessidade, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data prevista para o início do contrato.

2 — Aos trabalhadores portugueses em igual ou superior categoria profissional não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

- b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço, quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;
- e) Colocar um painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos; ou, quando a empresa não disponha de sala própria;
- g) Autorizar a utilização das instalações do estabelecimento, fora do seu período de funcionamento;
- h) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- i)
- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- k) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- m) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 95.^a

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho;
- k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.^a;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) A prática de *lock-out*.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 18.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 19.^a

Proibição de acordos entre as entidades patronais

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 20.^a

Baixa de categoria

As entidades patronais só podem baixar a categoria profissional do trabalhador, por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e aceite pelo respectivo sindicato e a aprovação pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho diário e semanal

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regime mais favoráveis, já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para profissionais administrativos de informática, técnicos de desenho e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores quarenta horas semanais em cinco dias;
- c) Porém, para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ainda ser praticados horários de sete horas e trinta minutos diários em seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso semanal consecutivos.

2 — Excepcionalmente, nas unidades que comprovadamente o período de funcionamento seja de cinco dias e meio, os trabalhadores referidos na alínea b) do n.º 1 poderão cumprir o horário correspondente ao referido período de funcionamento.

Cláusula 22.^a

Intervalos de horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a cinco horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescida à duração deste e não é considerado na contagem tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas.

6 — Para os trabalhadores das cantinas e refeitórios poderá o primeiro período de trabalho ser igual a seis horas, seguindo-se de um intervalo para descanso, que não pode ser inferior a uma nem superior a três horas.

Cláusula 23.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 23 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 24.^a

Proibição de alteração do horário

1 — No momento da admissão o horário a efectuar por cada profissional deve ser ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3 — Nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, serão encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação do trabalhador.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente ao pedido de aprovação final.

Cláusula 25.^a

Horário parcial

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

2 — Para os restantes trabalhadores é permitida a contratação em regime de tempo parcial desde que não se ultrapasse 15% do total da empresa.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no seu conjunto não somem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções de chefia ou direcção.

2 — O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual colherá o parecer do respectivo sindicato, excepto se já vier acompanhado de parecer favorável dos delegados sindicais.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9 terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio de modo a permitir registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e oitenta horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 28.^a

Retribuição de horas suplementares

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = retribuição mensal total;

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado, nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 53.^a

Cláusula 30.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 31.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com o modelo anexo, podendo abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou serem ela-

borados separadamente por secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa de horário de trabalho.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não constam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 32.^a

Deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro, avião ou 0,25 do preço por litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4 — Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste serviço ou a que

está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2 — Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal, desde que situado num raio de 25 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pela entidade patronal.

3 — Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

- a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
- b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;
- c) Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;
- d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma.

4 — À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

3 — Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitido mediante prévia autorização da entidade patronal.

5 — Sempre que possível, a entidade patronal, proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte, acrescendo o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH = remuneração da hora normal;

N = número de horas trabalhadas.

3 — Quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, será havido como suplementar e pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior, sendo R a remuneração do trabalho prestado em dia de feriado que igualmente acrescerá a retribuição mensal do trabalhador.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4 — O funcionamento dos serviços do refeitório e cantinas de estabelecimentos que não paralyssem a sua

actividade, será garantido no dia 1 de Maio, com o máximo de metade do respectivo pessoal.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 38.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Porém, no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês que completar até 31 de Agosto.

4 — Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Agosto, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro se a entidade patronal não as conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-las-á no 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano; se ainda não tiver gozado as férias vencidas a 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a este período.

6 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Duração das férias

1 — O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores admitidos por contratos a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo ao serviço.

Cláusula 40.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias não pode coincidir com dias de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa.

Cláusula 41.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação.

Cláusula 42.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 29.^a sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2 — No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 55.^a não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4 — Efectuando-se a transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade do concessionário cessante na parte proporcional que lhe diz respeito.

5 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior é da responsabilidade do novo concessionário o pagamento do subsídio de férias, tendo este direito de reembolso sobre a entidade anterior.

Cláusula 44.^a

Momento do pagamento

1 — A remuneração das férias e respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.

3 — No caso referido no número anterior o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo das férias.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível.

3 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, os dias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula 40.^a

4 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º quadrimestre do ano imediato.

5 — A prova das situações previstas no n.º 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelos serviços oficiais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 46.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do 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 respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 47.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 49.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, as quais serão consideradas.

4 — Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 50.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 125.^a e 129.^a;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante dois dias por ocasião do parto da mulher;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais do que um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 51.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de nojo, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação das faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal, após a apresentação do trabalhador, pode, no prazo de 15 dias, exigir complementares da justificação dada.

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 50.^a, salvo disposição legal ou convencional em contrário, ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 50.^a;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador receba qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 54.^a

Desconto das faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

em que:

Rm = Remuneração mensal;
 Rd = Remuneração diária.

Cláusula 55.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada

dia de falta, desde que sejam salvaguardados 15 dias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.^a

Momento e forma de pagamento

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse os 30 dias, aplica-se o regime da suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 58.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar, nos termos do presente contrato.

5 — No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão-só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza do prazo de 15 dias referido no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe o recomeço da actividade.

Cláusula 59.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 60.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente contrato.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 61.^a

Critérios de fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estágiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 62.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 63.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 64.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 65.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 66.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo 1.

2 — No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3 — O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

Cláusula 67.^a

Garantia de anualidade da revisão de salários

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que as revisões dos salários e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixa, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas correspondente a 10% da remuneração mínima pecuniária de base fixada na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador-caixa.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Efectuando-se transferência da concessão, o pagamento do subsídio de Natal é da responsabilidade

do concessionário cessante, na parte proporcional que lhe diz respeito

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior é da responsabilidade do novo concessionário, o pagamento do subsídio de Natal, tendo este direito de reembolso sobre a entidade anterior.

Cláusula 70.^a

Subsídio de alimentação

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 17 510\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem substituir o valor do subsídio de alimentação, referido no número anterior através de senha diária de refeição, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 71.^a

Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

Cláusula 72.^a

Fornecimento da alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo subsídio previsto na cláusula 70.^a

Cláusula 73.^a

Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2 — Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 74.^a

Condições básicas de alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho, ou cerveja, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 75.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar as duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 76.^a

Alimentação especial

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário nos termos da cláusula 78.^a

Cláusula 77.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal.

3 — De dois em dois dias deve o chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal elaborar e afixar em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições num refeitório único ou local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 78.^a

Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é computado pelos valores seguintes:

- a) Completa/mês — 4430\$;
- b) Avulsas:
 - Pequeno-almoço — 105\$;
 - Almoço, jantar e ceia completa — 445\$;
 - Ceias simples — 186\$.

Cláusula 79.^a

Alimentação em férias

Os trabalhadores que adquiram direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

Cláusula 80.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação

Nos casos não referidos na cláusula 72.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B da cláusula 78.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar diariamente.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 81.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social as entidades patronais e todos os seus trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social nos termos fixados na legislação aplicável.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos, acrescidos do valor atribuído à alimentação, nos termos desta convenção.

Cláusula 82.^a

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

CAPÍTULO IX

Condições de trabalho

Cláusula 83.^a

Higiene e segurança

Os estabelecimentos abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 84.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 85.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

Cláusula 86.^a

Lavabos

1 — É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhetes ou quaisquer outros meios apropriados para se secarem.

3 — Devem existir também, em locais apropriados, retretes em número suficiente e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 87.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 88.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 89.^a

Primeiros-socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 90.^a

Sala de convívio

Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

CAPÍTULO X

Condições específicas

Cláusula 91.^a

Trabalho de mulheres

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais da mulher:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada aquando dos ciclos fisiológicos, dois dias em cada mês, sem perda de retribuição, até um dia;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de trinta minutos, acumuláveis e utilizáveis no princípio ou termo dos períodos de trabalho, para aleitação dos filhos, pelo prazo de um ano após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ser dispensada durante o período de gravidez, até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda da retribuição normal;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por

implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

- f) Para as que tenham filhos e até eles completarem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

Cláusula 92.^a

Licença no período de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

Cláusula 93.^a

Licença por paternidade

1 — O pai pode faltar até dois úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 93.^a nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 94.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 95.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2 — Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XI

Da disciplina

Cláusula 96.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 97.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

Cláusula 98.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 99.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

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

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidem com aqueles dias da semana.

Cláusula 100.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 101.^a

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 — A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas

cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3 — Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

Cláusula 102.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 103.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a cinco dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção de 5 dias, em cada ano civil, o total de 10 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 27.^a;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 105.^a

Presunção de abuso

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 106.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção considerada abusiva, nos termos das cláusulas 104.^a e 105.^a, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, responsabilizará a entidade patronal por violação das leis do trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou penal e confere ao trabalhador a faculdade de ser indemnizado nos termos gerais do direito.

Cláusula 107.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 108.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da data da presumível infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido deduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 109.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 110.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
- h)) Inadaptação do trabalhador.

3 — (*Suspensa.*)

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 111.^a

Causas da caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo III;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 112.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime do contrato a termo certo definido no capítulo III, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos para o número de renovações ou de duração do contrato a termo;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao

regime do contrato a termo certo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 113.^a

Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2 — No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, pode este, no prazo de 2 dias úteis a seguir à produção de efeitos, revogar a decisão, excepto se tiver havido reconhecimento notarial da assinatura.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 114.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos de economia mundial;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas a atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por

lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 115.^a

Suspensão do despedimento

1 — Quando a entidade patronal decida o despedimento, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente, no prazo de cinco dias a contar do mesmo em que a decisão, fundamentada do despedimento constante de documento escrito, lhe seja entregue.

2 — O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa do despedimento invocada.

3 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretado fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias a contar da data do despedimento, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

4 — Sendo dado provimento ao pedido de suspensão de despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

Cláusula 116.^a

Meio de verificar a justa causa

Cláusula 117.^a

Efeitos da nulidade da rescisão

1 — Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula por quaisquer dos fundamentos referidos na cláusula . . ., a relação de trabalho manter-se-á para todos os efeitos.

2 — Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

Cláusula 118.^a

Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 119.^a

Proibição de rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

1 — É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso.

2 — Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso, e a correspondente compensação não pode a denúncia ser por mútuo acordo, pelo que será nula com as consequências legais constantes da cláusula.

Cláusula 120.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização nos termos da cláusula 118.^a

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 121.^a

Regras gerais

Cláusula 122.^a

Justa causa

Cláusula 123.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos da lei.

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 124.^a

Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 125.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior

fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 126.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova de ocorrência de motivo e força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 127.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, os contratos de trabalho transmitem à entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração relativamente aos trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem aos novos adquirentes ou concessionantes, a partir do início da actividade do novo concessionário, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da actividade por motivos escolares. Para esse efeito, devem os trabalhadores ter estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual.

3 — Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na

exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

4 — As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical

Cláusula 128.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 129.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 130.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 125.^a e 129.^a e da alínea c) do n.º 2 da cláusula 50.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores por empresa.

Cláusula 131.^a

Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 132.^a

Proibição de transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 133.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

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

Cláusula 134.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 135.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações 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 da empresa.

Cláusula 136.^a

Reuniões fora do horário normal

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

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

Cláusula 138.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 139.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgue necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 129.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 140.^a

Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 141.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais da indústria.

2 — A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 142.^a

Arredondamento

Em todos os casos em que, por força das disposições deste contrato ou da lei, haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para a unidade (escudo) imediatamente superior.

Cláusula 143.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 144.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros três elementos pelas entidades patronais.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.

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

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Cláusula 145.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 146.^a

Condições específicas de trabalho nos meios de transporte ferroviário

Nos meios de transporte ferroviário as condições de trabalho aplicáveis são as especificamente tratadas no anexo v, as quais têm prevalência sobre as disposições gerais do contrato que estejam em contradição com estas.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 Janeiro a 31 de Dezembro 1998), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série n.º 111, de 22 de Março de 1998

Nível	Categorias	RPMB
14	Director-geral	213 315\$00
13	Director comercial Director técnico Director de serviços Director de pessoal Contabilista Analista de informática Assistente de direcção	174 225\$00
12	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Programador de informática Técnico industrial	142 140\$00

Nível	Categorias	RPMB
11	Inspector Programador informático Chefe de vendas Tesoouero Chefe de secção (escritório) Secretário de administração Medidor orçamentista coordenador Desenhador projectista	125 715\$00
10	Encarregado de refeitório A Chefe de cozinha Chefe de compras/ecónomo Encarregado de armazém Chefe de pasteleiro Escriturário principal Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Enfermeiro	113 045\$00
9	Encarregado de refeitório B Técnico de vendas Desenhador com seis ou mais anos Operador mecanográfico Medidor orçamentista com seis ou mais anos Operador de computador Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Pasteleiro de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Controlador Cozinheiro de 1. ^a Chefe de sala de preparação	107 740\$00
8	Chefe de sala de preparação Oficial electricista Operário polivalente Fiel de armazém Motorista de pesados	99 965\$00
7	Subencarregado de refeitório Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de contabilidade Pasteleiro de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Cobrador Prospector de vendas Operador de vendas Operador de telex Operador de registo de dados Estagiário de operador de computador ... Desenhador entre três e seis anos Medidor orçamentista entre três e seis anos Motorista de ligeiros	97 750\$00
6	Oficial de cortador Despenseiro A Cozinheiro de 2. ^a Encarregado de balcão Forneiro Amassador Encarregado de bar	87 760\$00
5	Escriturário de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Desenhador até três anos Conferente Operador de máquinas auxiliares Medidor orçamentista até três anos Estagiário de operador de máquinas de contabilidade Estagiário de operador mecanográfico ...	86 885\$00

Nível	Categorias	RPMB
4	Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a Controlador-caixa Preparador-embalador Empregado de bar Despenseiro B	81 320\$00
3	Empregado de distribuição Assistente de bar Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário de escriturário do 2. ^o ano Praticante de desenhador do 2. ^o ano Preparador de cozinha Empregado de armazém Aspirante de forneiro Aspirante de amassador Manipulador-ajudante de padaria Operador heliográfico do 2. ^o ano	77 510\$00
2	Ajudante de despenseiro Empregado de refeitório Porteiro de serviço Contínuo com 20 ou mais anos de idade ... Praticante de desenhador do 1. ^o ano Operador heliográfico do 1. ^o ano Ajudante de motorista Empregado de limpeza Estagiário de escriturário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário de cozinheiro (1 ano) Estagiário de pasteleiro (1 ano) Estagiário de bar (1 ano)	73 285\$00
1	Paquete	64 890\$00

ANEXO II

Densidades

A — Densidades especiais

1 — a) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionem menos de 100 refeições diárias. — Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um cozinheiro de 3.^a

b) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam entre 100 e 270 refeições diárias. — Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um subencarregado de refeitório e um cozinheiro de 3.^a

c) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam mais de 270 e 700 refeições diárias. — Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um encarregado de refeitório B, um despenseiro e um cozinheiro de 2.^a

d) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam mais de 700 refeições diárias. — Nestes refeitórios ou cantinas, os encarregados de refeitório e os despenseiros terão a classificação A e será obrigatória a existência de, pelo menos, um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro de 1.^a

2 — Para os efeitos do número anterior a média diária de refeições será obtida com base no movimento das refeições servidas nos 365 dias anteriores de funcionamento. Nos casos de estabelecimentos que não tenham um ano de funcionamento efectivo, será o cálculo feito na base de refeições contratualmente estipuladas.

B — Densidades gerais mínimas

Sem prejuízo do disposto na alínea *a*), observar-se-ão as seguintes densidades gerais mínimas:

1 — Cozinha:

1.1 — Em cada estabelecimento ou secção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores						
	1	2	3	4	5	6	7
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3. ^a	—	1	2	3	3	4	4

1.2 — Havendo mais de sete cozinheiros, observar-se-ão para os que excederem aquele número as mesmas proporções mínimas.

2 — Bar:

2.1 — Nos bares com três ou mais profissionais um será obrigatoriamente classificado como encarregado de bar.

3 — Preparação:

3.1 — Nos refeitórios e cantinas não poderá haver mais de dois preparadores por cada cozinheiro.

4 — Escritórios:

4.1 — Por cada seis profissionais de escritório um será, obrigatoriamente, classificado como chefe de secção.

4.2 — Por cada 15 profissionais de escritório 1 será, obrigatoriamente, classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

4.3 — Quando existam mais de 25 profissionais de escritório é obrigatória a existência de 1 director de serviços.

4.4 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundo-escriturário	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

4.5 — Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão para os que excederem aquele número as mesmas proporções mínimas.

4.6 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou um no caso de o número destes ser inferior a 4.

5 — Vendas:

5.1 — Por cada grupo de cinco técnicos de vendas um será, obrigatoriamente, classificado como inspector de vendas.

5.2 — Havendo cinco ou mais prospectores de vendas, um em cada grupo de cinco será promovido a técnico de vendas.

ANEXO III

Condições de admissão, estágio e acessos

I — Condições de admissão (sem prejuízo do disposto na cláusula 4.^a)

A) Trabalhadores de hotelaria

1 — Têm preferência na admissão, pela ordem indicada:

- Os trabalhadores diplomados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- Os trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

1 — Para estes profissionais exige-se como habilitação mínima o 12.º ano de escolaridade ou equivalente; estas habilitações não são, porém, exigíveis aos trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

2 — O ingresso nas profissões de escriturário e de operador de computador poderá ser precedido de estágio.

3 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

4 — O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

C) Trabalhadores técnicos de desenho

Grupo A — Técnicos

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea *e*):

- Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânico, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- Curso complementar técnico (mecanotécnica, electrotécnica, radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;
- Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil nas escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado ou do último ano dos cursos complementares indicados na alínea *b*).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *a*) do número anterior

ingressam na profissão com a categoria de praticante (TD), pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de praticante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão I (1.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir trabalhadores que ingressem em qualquer das categorias das profissões dos TD, constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional;
- b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

Grupo B — Operadores heliográficos

A habilitação mínima de admissão é o ciclo preparatório ou equivalente.

D) Preferência genérica nas admissões

Os trabalhadores que prestem serviço na empresa em regime de contrato a termo certo têm preferência na admissão para o preenchimento de postos de trabalho permanentes que se verifiquem.

II — Estágio

A) Trabalhadores de hotelaria

1 — O preenchimento de vagas nas categorias de empregado de bar, cozinheiro e pasteleiro pode ser procedido de estágio, caso o trabalhador não possua título profissional da profissão respectiva.

2 — O estágio terá a duração máxima de um ano, mas cessará logo se o trabalhador obtiver aproveitamento em curso de formação profissional respectivo.

3 — Findo o estágio o trabalhador ascende automaticamente à respectiva categoria profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

Logo que completem o período de estágio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

III — Acesso

A) Trabalhadores administrativos

1 — O acesso aos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos dos escriturários estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

2 — Os escriturários de 3.ª e de 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

B) Telefonistas

Os telefonistas de 2.ª ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

C) Técnicos de desenho

O acesso automático dos técnicos de desenho é o que se encontra referido na tabela do anexo I, reportado ao tempo desempenhado nas funções.

ANEXO IV

Definição técnica das categorias

Ajudante de despenseiro. — É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

Amassador. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para o pão e produtos afins, incluindo o refresco do isco, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto o seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações

a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

Aspirante amassador. — É o trabalhador que, sob orientação, do amassador efectua todas as tarefas estipuladas por este.

Aspirante forneiro. — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro efectua todas as tarefas estipuladas por este.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

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

Chefe de compras/economato. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de pasteleiro. — É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Chefe de sala de preparação. — É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Chefe de secção de escritórios. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

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

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; estampa e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (sotas) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

Cozinheiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua

compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e, na correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta, em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Director comercial. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção das vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados à venda acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções de clientela face aos produtos da empresa, e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do director-geral. Pode negociar directamente contratos de venda e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, de preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

Director-geral. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programas; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

Director de pessoal. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimento de pessoal, assim como sobre a condução de negociação ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre as questões de pessoal; controla e coordena as actividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu funcionamento; aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

Director de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Director técnico. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director-geral sobre a exploração.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

Empregado de distribuição. — É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado de balcão. — É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço do balcão da linha de *self-service*.

Encarregado de bar. — É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de *self-service*.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomadas em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância

do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas 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 pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para a informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes. Informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Escriturário principal. — É o trabalhador que exerce as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relações com fornecedores e ou clientes que obrigam a tomadas de posições correntes.

Estagiário de bar. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

Estagiário de cozinheiro. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

Estagiário de pasteleiro. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Forneiro. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Inspector. — É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

Manipulador/ajudante de padaria. — É o trabalhador que colabora e auxilia no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

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

Motorista. — É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Oficial cortador. — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

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

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões de suporte magnéticos nas respectivas unidades de perfuração, ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencil e fotocopiadoras.

Operário polivalente. — É o trabalhador que exerce tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Pasteleiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

Preparador-embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

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

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contacto com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes; elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e *stocks*, e propõe técnicas de montagem e funcionamento de linha.

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

Subencarregado de refeitório. — É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo as especialidades ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos, tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descritivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que fala com o cliente; informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preço aproximados que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos salientando as características de ordem técnica e outras; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Telefonista. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivo, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores, para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e a actuação das equipas, analisando mapas gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas; elabora gráficos e os relatórios-resumo semanais e mensais dos resultados de vendas, problemas detectados e actividades da concorrên-

cia; estuda previsões das vendas com base nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

Assistente de bar. — Prepara os carros com as bebidas, cafés, chás, sandes, bolos, sumos, águas, leites, iogurtes e refeições que serve aos utentes nos diversos andares do estabelecimento; elabora a lista dos produtos que transporta e vende, recebe o dinheiro dos produtos vendidos; procede à limpeza dos materiais e utensílios que usa. Pode ter de fazer a reposição dos produtos alimentares das máquinas automáticas.

Paquete. — É o trabalhador que se prepara para a profissão de contínuo.

ANEXO V

1 — As categorias profissionais e definição de funções são as referidas no n.º 7 deste anexo.

2 — O período diário de trabalho poderá ter um intervalo de cinco horas, excepcionalmente e de forma não continuada, poderá ser de seis horas.

3 — Descanso semanal:

- Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos;
- Os trabalhadores que prestam serviço na composição dos comboios terão um sistema de descanso de quatro dias de trabalho seguidos de quarenta e oito horas de descanso;
- As horas efectuadas para além do período normal de trabalho são compensadas no mês seguinte ou pagas no mês seguinte, caso não sejam compensadas;
- A escala de serviço será rotativa.

4 — Fardamentos:

- O fardamento será de responsabilidade da empresa, composta, nomeadamente, por sapatos (um par por ano), saia e calça, camisa e casaco, laço e colete.
- O fardamento será adequado à época do ano e a sua limpeza e manutenção é da responsabilidade dos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

6 — Subsídio de alimentação. — Será pago um subsídio de alimentação a todos os trabalhadores no valor de 16 600\$ mensais, a que acresce uma sandes e uma bebida por comboio.

7 — Categorias profissionais e definições de funções:

a) Categorias:

Chefe de bordo;
Assistente de bordo VIP;
Assistente de bordo;
Assistente de bordo (2.º ano);
Assistente de bordo (1.º ano);

b) Definições de funções:

Assistente de bordo. — Prepara os carrinhos com os produtos para venda ao lugar, serve os peque-

nos-almoços, faz a marcação das refeições requeridas pelos clientes. Recebe o dinheiro dos produtos vendidos ao cliente. No fim de cada período de trabalho presta contas dos produtos vendidos. Colabora com o chefe de bordo nas arrumações e conferências.

Chefe de bordo. — Coordena e dirige os assistentes de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, confere o material à saída e chegada do armazém, orienta e apoia o serviço de refeições e pequenos-almoços e bar.

8 — Vencimentos:

Nível	Categoria	Vencimento base	Sub. transporte
2	Chefe de bordo	74 275\$00	17 000\$00
2	Assistente de bordo VIP	74 275\$00	20 150\$00
2	Assistente de bordo	74 275\$00	8 500\$00
2	Assistente de bordo (2.º ano)	74 275\$00	—
1	Assistente de bordo (1.º ano)	70 195\$00	—

Lisboa, 26 de Junho de 1998.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD:

(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 Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 16 de Julho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

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, Escritórios e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;
 CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 CESSUL — 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, Caixeiros e Serviços da Horta;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 7 de Setembro de 1998.

Depositado em 16 de Setembro de 1998, a fl. 158 do livro n.º 8, com o n.º 336/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente instrumento de regulamentação de trabalho obriga, por um lado, as empresas de moagens dos distritos do Porto e Aveiro, representados pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, naqueles distritos, representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia do contrato

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a 1 de Junho de 1998, tendo efeitos aplicativos no subsídio de férias já recebido ou a receber no corrente ano.

3 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

1, 2 e 3 — (*Mantém-se.*)

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição de 620\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

5 e 6 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 52.^a

Disposição final

Mantém-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15/76, 46/77, 10/79, 16/80, 19/81, 22/82, 26/83, 32/85, 32/86, 32/87, 32/88, 31/89, 31/90, 31/91, 30/92, 30/94, 29/95, 31/96 e 36/97.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório	130 650\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Técnico de contas Contabilista	126 550\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros	121 400\$00
IV	Programador Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras ...	112 700\$00
V	Primeiro-escriurário Caixa Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em línguas estrangei- ras Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	105 200\$00
VI	Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua portu- guesa Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a	99 350\$00
VII	Terceiro-escriurário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a	94 400\$00
VIII	Contínuo de 1. ^a Estagiário p/ profissional de escritório ... Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador Dactilógrafo	75 000\$00
IX	Porteiro Guarda Contínuo de 2. ^a	67 100\$00
X	Servente de limpeza	60 300\$00
XI	Paquete até 17 anos	47 650\$00

Porto, 21 de Julho de 1998.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
CESSUL — 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, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio 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;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 15 de Setembro de 1998.

Depositado em 16 de Julho de 1998, a fl. 158 do livro n.º 8, com o n.º 337/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se a todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações — Continente

1 —

- a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 700\$ por dia completo de deslocação;
-
- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 300 000\$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

Cláusula 28.^a

Deslocações em território nacional, não continental e estrangeiro

1 —

- a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 1250\$ por cada dia completo de deslocação;
-
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 300 000\$, em caso de morte ou incapacidade total ou parcial permanente.

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de 600\$, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

.....

4 — O presente subsídio produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grau 0 — 121 800\$:

Analista informático.
Contabilista.
Engenheiro IV.

Grau 1 — 114 000\$:

Chefe de serviços.
Engenheiro III.
Programador informático.

Grau 2 — 106 400\$:

Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos.
Encarregado geral.
Engenheiro II.
Tesoureiro.

Grau 3 — 99 100\$:

Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Desenhador principal.
Engenheiro I.
Guarda-livros.
Operador mecanográfico.
Técnico fabril principal.

Grau 4 — 91 900\$:

Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos).
Encarregado.
Escriturário principal.
Monitor informático/mecanográfico.
Oficial qualificado principal.
Operador informático.
Secretário.
Técnico fabril III.
Técnico de serviço social.

Grau 5 — 85 000\$:

Apontador de 1.^a
Caixa.
Chefe de equipa.
Desenhador de reclamos luminosos (três a cinco anos).
Enfermeiro.
Primeiro-escriturário.
Oficial especializado (mais de quatro anos).
Oficial qualificado (dois a quatro anos).
Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a
Operador mecanográfico de 1.^a
Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1.^a
Técnico fabril II (mais de três anos).

Grau 6 — 78 400\$:

Apontador de 2.^a
Desenhador de reclamos luminosos até três anos.
Segundo-escriturário.
Fiel de armazém.
Motorista de pesados.
Oficial especializado (dois a quatro anos).
Oficial qualificado do 1.^o ano.
Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a
Operador mecanográfico de 2.^a
Operador de telex em língua portuguesa.
Técnico auxiliar de serviço auxiliar.
Técnico fabril do 1.^o ano.
Vendedor.

Grau 7 — 71 900\$:

Apontador de 3.^a
Auxiliar de enfermagem.

Chefe de cozinha.
Cobrador.
Desenhador auxiliar do 2.º ano.
Escriturário de 3.ª
Motorista de ligeiros.
Oficial especializado do 1.º ano.
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.
Técnico fabril praticante do 1.º ano.
Pré-oficial praticante do 1.º ano.
Pré-oficial qualificado do 1.º ano.
Telefonista de 1.ª

Grau 8 — 65 600\$:

Cozinheiro.
Desenhador auxiliar do 1.º ano.
Pré-oficial especializado do 2.º ano.
Telefonista de 2.ª

Grau 9 — 59 500\$:

Apontador estagiário do 2.º ano.
Contínuo.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Desenhador praticante do 3.º ano.
Entregador de materiais, produtos e ferramentas.
Estagiário do 2.º ano.
Guarda ou vigilante.
Operador de máquinas de contabilidade estagiário.
Operador mecanográfico estagiário.
Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário.
Pré-oficial especializado do 1.º ano.
Profissional semiespecializado.

Grau 10 — 58 700\$:

Ajudante de motorista.
Apontador estagiário do 1.º ano.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Desenhador praticante do 2.º ano.
Empregado de refeitório ou cantina.
Estagiário do 1.º ano.
Praticante do 3.º ano especializado.
Profissional semiespecializado de menos de três meses.
Servente.

Grau 11 — 48 200\$:

Desenhador praticante do 1.º ano.
Paquete de 17 anos.
Praticante do 2.º ano especializado.

Grau 12 — 47 900\$:

Paquete de 16 anos.
Profissional especializado praticante do 1.º ano.

Grau 13 — 45 200\$:

Especializado aprendiz do 1.º e 2.º anos.

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

3 — O subsídio de almoço entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1998.

Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 23 de Junho de 1998.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicatos dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 13 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado da 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 Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 7 de Julho de 1998. — Pela 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, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
 Sindicatos dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 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, 29 de Junho 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, Escritórios e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;
 CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 CESSUL — 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, Caixeiros e Serviços da Horta;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Turismo e Serviços Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 14 de Setembro de 1998.

Depositado em 17 de Setembro de 1998, a fl. 158 do livro n.º 8, com o n.º 339/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se a todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*, em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações — Continente

1 —

- a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 700\$ por cada dia completo de deslocação;
- b), c) e d)
- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8300 contos, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

2 —

Cláusula 28.^a

Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

- a) A retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 1250\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) e c)
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8300 contos, em caso de morte

ou por incapacidade total ou parcial permanente;

e), f), g), h) e i)

CAPÍTULO VI-A

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, no mínimo de 600\$, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período do trabalho diário.

2 e 3 —

4 — O presente subsídio produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Categorias profissionais	Remuneração
0	Analista informático Contabilista Engenheiro IV	121 800\$00
1	Chefe de serviços Engenheiro III Programador informático	114 000\$00
2	Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos Encarregado geral Engenheiro II Tesoureiro	106 400\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Desenhador principal Engenheiro I Guarda-livros Operador mecanográfico Técnico fabril principal	99 100\$00
4	Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos) Encarregado Escrutário principal Monitor informático/mechanográfico Oficial qualificado principal Operador informático Secretário Técnico fabril III Técnico de serviço social	91 900\$00
5	Apontador de 1. ^a Caixa Chefe de equipa Desenhador de reclamos luminosos de três a cinco anos Enfermeiro Primeiro-escreurário Oficial especializado de mais de quatro anos Oficial qualificado de dois a quatro anos Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1. ^a Técnico fabril II de mais de três anos	85 000\$00

Graus	Categorias profissionais	Remuneração
6	Apontador de 2. ^a Desenhador de reclamos luminosos até três anos Segundo-escriurário Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial especializado de dois a quatro anos Oficial qualificado do 1.º ano Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de telex em língua portuguesa Técnico auxiliar do serviço auxiliar Técnico fabril do 1.º ano Vendedor	78 400\$00
7	Apontador de 3. ^a Auxiliar de enfermagem Chefe de cozinha Cobrador Desenhador auxiliar do 2.º ano Escriurário de 3. ^a Motorista de ligeiros Oficial especializado do 1.º ano Pré-oficial praticante do 1.º ano Pré-oficial qualificado do 1.º ano Reprodutor de documentos/arquivista técnico Técnico fabril praticante do 1.º ano Telefonista de 1. ^a	71 900\$00
8	Cozinheiro Desenhador auxiliar do 1.º ano Pré-oficial especializado do 2.º ano Telefonista de 2. ^a	65 600\$00
9	Apontador estagiário do 2.º ano Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Desenhador praticante do 3.º ano Entregador de materiais, produtos e ferramentas Estagiário do 2.º ano Guarda ou vigilante Operador de máquinas de contabilidade estagiário Operador mecanográfico estagiário Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário Pré-oficial especializado do 1.º ano Profissional semiespecializado	59 500\$00
10	Ajudante de motorista Apontador estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Desenhador praticante do 2.º ano Empregado de refeitório ou cantina Estagiário do 1.º ano Praticante do 3.º ano especializado Profissional semiespecializado de menos de três anos Servente	58 700\$00
11	Desenhador praticante do 1.º ano Paquete de 17 anos Praticante do 2.º ano especializado	48 200\$00
12	Paquete de 16 anos Profissional especializado praticante do 1.º ano	47 900\$00
13	Especializados aprendizes dos 1.º e 2.º anos	45 200\$00

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

3 — O subsídio de almoço entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1998.

Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 23 de Junho de 1998.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(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;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDESCOM — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação das seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares;

José Luís Carapinha Rei.

Entrado em 14 de Setembro de 1998.

Depositado em 17 de Setembro de 1998, a fl. 158 do livro n.º 8, com o n.º 338/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as casas de saúde representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os tra-

balhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações certas mínimas (anexo II) e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1998.

Cláusula 77.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor deste CCT são revogadas as seguintes disposições:

- 1) N.º 1 da cláusula 1.^a, n.º 2 da cláusula 3.^a e anexo II — tabela de remunerações fixas mínimas do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas fixas mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
15	Director de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços	130 950\$00
14	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços	130 850\$00
13	Director de creche	119 300\$00
12	Chefe de secção Encarregado de fogueiro Operador de computador (com mais de seis anos)	116 200\$00
11	Assistente administrativo II Chefe de cozinha Encarregado Secretário de direcção II	115 850\$00
10	Assistente administrativo I Chefe de equipa Chefe de mesa Operador de computador (até seis anos) Técnico paramédico (com curso): Técnico de análises anátomo-patológicas; técnico de análises clínicas; técnico de cardiologia; técnico de electroencefalografia; técnico de ortóptica; técnico de fisioterapia; técnico de função respiratória; técnico de radiologia; técnico de radioterapia; técnico de termografia. Secretário de direcção I	111 200\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
9	Caixa Escriturário de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a Recepcionista (com mais de seis anos) Técnico paramédico (sem curso) Técnico de prevenção e segurança	102 100\$00
8	Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Encarregado de rouparia/lavandaria Oficial de 1. ^a Monitor Motorista	96 250\$00
7-A	Ajudante técnico de análises clínicas Assistente de consultório (com mais de dois anos) Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Recepcionista (com mais de três anos) Telefonista de 1. ^a classe (com mais de três anos)...	86 700\$00
7	Ajudante técnico de fisioterapia Ama (mais de nove anos) Cobrador (empregado de serviços externos) ... Costureiro (com mais de oito anos) Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro (com mais de cinco anos) Empregado de balcão Empregado de bloco operativo (com mais de oito anos) Empregado de enfermaria (com mais de dez anos) Empregado de esterilização (com mais de oito anos) Empregado de mesa Empregado de rouparia/lavandaria (com mais de oito anos) Encarregado de câmara escura Oficial de 2. ^a Praticante técnico Vigilante com funções pedagógicas Vigilante de doentes	85 050\$00
6	Ama (de sete a nove anos) Assistente de consultório (até dois anos) Costureiro (com mais de quatro anos) Dispenseiro (com menos de cinco anos) Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Oficial de 3. ^a Empregado de bloco operativo (com mais de quatro anos) Empregado de enfermaria (de sete a nove anos)... Empregado de esterilização (com mais de quatro anos) Empregado de rouparia/lavandaria (de seis a oito anos) Recepcionista (até dois anos) Telefonista de 2. ^a (até três anos) Vigilante (com mais de dois anos)	72 900\$00
5	Ama (de quatro a seis anos) Auxiliar hospitalar Chefe de copa Cozinheiro de 3. ^a (ajudante de cozinheiro) ... Empregado de rouparia/lavandaria (de quatro a seis anos) Empregado de enfermaria (de quatro a seis anos) Encarregado de bloco operativo (com menos de quatro anos) Encarregado de esterilização (com mais de quatro anos)	71 950\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
4	Ama (até três anos) Contínuo Copeiro Costureiro (até quatro anos) Empregado de enfermaria (até três anos) Empregado de refeitório Empregado de roupa/lavandaria (com menos de quatro anos) Estagiário administrativo Trabalhador de limpeza Vigilante (até dois anos)	70 950\$00
3	Contínuo (com menos de 21 anos)	63 550\$00
2	Paquete (de 17 anos)	53 550\$00
1	Paquete (de 16 anos)	45 750\$00

Lisboa, 7 de Setembro de 1998.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
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;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 14 de Setembro de 1998.
Depositado em 18 de Setembro de 1998, a fl. 158 do livro n.º 8, com o n.º 340/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o SQT — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de Junho de 1998.
- 5 —

Cláusula 5.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da STCP, S. A.

- 1 —
- 2 —
- 20 — (Eliminado.)
- 27 — (Eliminado.)
- 28 —

Cláusula 10.^a

Período experimental

- 1 — O período experimental terá a duração de 180 dias.
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 25.^a

Mudança de profissão

(Eliminada.)

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 1605\$;
Mais de 4 anos — 4840\$;
Mais de 8 anos — 9680\$;
Mais de 12 anos — 14 520\$;
Mais de 16 anos — 19 360\$;
Mais de 20 anos — 24 200\$;
Mais de 24 anos — 29 040\$.

a) A partir de 1 de Janeiro de 1999, as diuturnidades terão o valor de:

Mais de 3 anos — 1695\$;
Mais de 4 anos — 4890\$;
Mais de 8 anos — 9780\$;
Mais de 12 anos — 14 670\$;
Mais de 16 anos — 19 560\$;
Mais de 20 anos — 24 450\$;
Mais de 24 anos — 29 340\$.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

- 1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 6730\$.
- 2 —

Cláusula 47.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 113 760\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa do funeral com o mesmo.

Porto, 28 de Julho de 1998.

Pela STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Valor
XIX	212 500\$00
XVIII	198 200\$00
XVII	181 300\$00
XVI	165 500\$00
XV	147 500\$00
XIV	130 600\$00
XIII	119 800\$00
XII	113 200\$00
XI	106 400\$00
X	102 000\$00
IX	99 000\$00
VIII	97 400\$00
VI	95 900\$00
V	92 900\$00
IV	91 700\$00

Grupo	Valor
III	90 200\$00
II	89 100\$00
I	86 700\$00

ANEXO I-A

Tabela salarial

(com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999)

Grupo novo	Grupo	Valor/escalão		
		A	B	C
R	—	233 700\$00	—	—
Q	XIX	213 800\$00	219 300\$00	225 000\$00
P	XVIII	199 500\$00	203 900\$00	209 600\$00
O	XVII	182 600\$00	187 000\$00	192 700\$00
N	XV	166 800\$00	170 800\$00	176 100\$00
M	XV	148 800\$00	155 900\$00	160 700\$00
L	(a) Z	141 500\$00	143 900\$00	147 500\$00
K	XIV	131 900\$00	133 800\$00	137 000\$00
J	XIII	121 100\$00	124 300\$00	127 100\$00
I	XII	114 500\$00	117 100\$00	119 200\$00
H	XI	107 700\$00	110 000\$00	112 400\$00
G	X	103 300\$00	104 200\$00	106 400\$00
F	IX	100 300\$00	101 300\$00	102 300\$00
E	VIII	98 700\$00	—	—
D	VII	97 200\$00	98 700\$00	100 300\$00
C	VI	95 700\$00	—	—
B	V	94 200\$00	—	—
A	II	90 400\$00	—	—

(a) Grupo intermédio criado.

(b) Os grupos I, III e IV foram eliminados da tabela. Os trabalhadores dos grupos III e IV são integrados no grupo B.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Carreira 1 — Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12B
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B								
		GC	10C								

Série 1A — auxiliar, estagiário.

Série 1B — Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, guarda-freio.

Série 1C — acabador, electromecânico, mecatrónico, op. máq. ferramentas, técn. manut. via instal.

Série 1D — técnico produção/manutenção.

Série 1E — motorista SP.

Série 1F — técnico TRC.

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A			LA	ZA	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	ZA	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A					LB	ZB	HA	11A			NA	16A	OC	17C	QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	ZC					NB	16B			QC	19C
		GC	10C											NC	16C				

Série 2A — auxiliar.

Série 2B — oper. serviços, motorista, guarda.

Série 2C — téc. serviços compl.

Série 2D — analista de trabalho.

Série 2E — agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F — escriturário, agente VF.

Série 2G — técnico administrativo.

Série 2H — ass. técnico, desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro.

Série 2I — analista de sistemas.

Série 2J — técnico superior.

Carreira 3 — Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	ZA	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	ZB	JC	13C
QC	19C	OC	17C	LC	ZC		

Série 3A — coordenador.

Série 3B — coordenador técnico.

Série 3C — inspector A, ch. de secção.

Série 3D — inspector B.

ANEXO II

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
10 a 12	Desenhador tirocinante 2 P	<i>Extinguir.</i>
10 a 12	Encarregado	<i>Extinguir quando vagar.</i>
10 a 12	Programador estagiário do 1.º ano.	<i>Extinguir.</i>
10 a 13	Chefe de equipa *	Inspector B.
10 a 13	Controlador TRC	Inspector B.
12 a 14	Técnico assistente	Assistente técnico.
12 a 14	Chefe de tipografia	Chefe de secção.
12 a 14	Chefe de secção administrativa.	<i>Extinguir quando vagar.</i>
12 a 14	Chefe de secção ou turno	Chefe de secção.
12 a 16	Assistente técnico de electrónica.	Assistente técnico.
14 a 16	Chefe de sector administrativo.	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de trabalhos	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de controlo de qualidade.	Coordenador técnico.

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
14 a 16	Inspector-chefe	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de organ. e métodos.	Coordenador técnico.
14 a 16	Gerente de cantina	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Chefe de sala de máquinas	Coordenador técnico.
15 a 17	Chefe de serviços administrativos.	Coordenador.
15 a 17	Enfermeiro-chefe	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Técnico de segurança coordenador.	<i>Extinguir.</i>
16 a 18	Desenhador-coordenador	Coordenador.
16 a 18	Inspector-coordenador . . .	Coordenador.
17 a 19	Chefe de actividades gerais	<i>Extinguir.</i>
17 a 19	Chefe de comunicação interna.	Coordenador.
17 a 19	Coordenador de projectos	Coordenador.
17 a 19	Tesoureiro	<i>Extinguir.</i>
2 a 4	Ajudante de cozinha	Auxiliar.
2 a 4	Empregado de refeitório . . .	Auxiliar.

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
2 a 4 3 a 5	Lavadeira Distribuidor de ferramentas e mat.	Auxiliar. Auxiliar.
3 a 6 3 a 6 3 a 6	Contínuo Costureira Montador de postes	<i>Extinguir quando vagar.</i> <i>Extinguir.</i> Trabalhador de const. civil e obras.
4 a 10 4 a 10	Apontador Calceteiro	Operador de serviços. Trabalhador de const. civil e obras.
4 a 10	Canalizador	Trabalhador de const. civil e obras.
4 a 10 4 a 10 4 a 10	Carpinteiro Empregado de balcão Estucador	Acabador. Operador de serviços. Trabalhador de const. civil e obras.
4 a 10 4 a 10 4 a 10	Estofador Fiel de armazém Mecânico de carros eléctricos.	Acabador. Operador de serviços. Electromecânico.
4 a 10	Pedreiro	Trabalhador de const. civil e obras.
4 a 10 4 a 10 5 a 10 5 a 10	Telefonista Vulcanizador Instrutor de processos Caixa	Operador de serviços. Revisor-lubrificador. Escriturário. Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10 5 a 10	Assentador-cortador Bilheteiro	Técnico MVI. Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10 5 a 10	Ecónomo Electricista de alta tensão	Operador de serviços. Téc. de manut. via e instalações.
5 a 10	Electricista de baixa tensão	Téc. de manut. via e instalações.
5 a 10 5 a 10	Mecânico auto Operador-recepcionista-arquivista.	Electromecânico. Operador de serviços.
5 a 10 5 a 10	Pintor Serralheiro mecânico	Acabador. Electromecânico/op. maq. ferram.
5 a 10 5 a 10 5 a 10 5 a 10	Soldador Técnico de equipamento Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações.	Acabador. Mecatrónico. Mecatrónico. Tecn. de manut. via e instalações.
5 a 10 5 a 10 6 a 10 6 a 10	Tipógrafo Visitador Moldador de fibra Electricista de rede	Operador de serviços. <i>Extinguir.</i> Acabador. Téc. de manut. via e instalações.
6 a 7 9 a 11 9 a 13 5 a 10	Alfaiate Controlador técnico Desenhador de estudos Cobrador	<i>Extinguir quando vagar.</i> Controlador da qualidade. <i>Extinguir quando vagar.</i> <i>Extinguir quando vagar.</i>

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações, painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas designadamente de medição, traçagem, corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pintura e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os cir-

cuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e poderá conduzir viaturas.

Agente de vendas e fiscalização. — É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Assistente técnico. — É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «de electrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

Auxiliar. — É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e, quando necessário, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas

de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Coordenador. — É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a eficácia da equipa e a optimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia e pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP, S. A., lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Escriturário. — É o trabalhador que, conforme, a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Guarda. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta os visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

Guarda-freio. — É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público, realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividades inerentes à área em que se insere.

Inspector A. — É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a actividade do inspector B.

Inspector B. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes; dá boa prestação de serviço junto do público, actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas, electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

Motorista SP. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas-ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

Operador de serviços. — É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

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

Revisor-lubrificador. — É o trabalhador que verifica, o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e

compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

Secretário. — É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexibilidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação, quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

Técnico de produção/manutenção. — É o trabalhador que, para além da execução das tarefas de uma maior complexibilidade técnica e tecnológica correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico superior. — É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Trabalhador de construção civil e obras. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Sistema de evolução profissional

1 — Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objectivo definir um sistema de evolução profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objectivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento actualmente detido.

2 — Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1 — Categoria profissional — conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III.

2.2 — Enquadramento profissional — integração de cada categoria dentro de uma carreira e série. Exemplo: a categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série, n.º 1A.

2.3 — Nível de integração — célula de uma grelha de dupla entrada, tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões. Exemplo de representação: 5A,

que corresponde ao grupo 5, escalão A (anexos D e E). Cada nível de integração tem associado:

2.3.1) Um valor de acordo com o anexo I. Exemplo para o nível de integração 9A, o valor é de 99 000\$;

2.3.2) Um conjunto de quatro parâmetros W, X, Y, e Z em que:

W) pontuação mínima;

X) número base de avaliações;

Y) número mínimo de avaliações;

Z) densidade de progressão definida em percentagem.

Exemplo: Para o nível de integração n.º 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20.

2.4 — Mínimo de avaliações — número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a 3, necessárias para progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão.

2.5 — Número base de avaliações — número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a 3, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração carreira/série.

2.6 — Pontuação mínima — valor mínimo a que tem que obedecer a média aritmética das avaliações anuais, obtidas num nível de integração carreira/série.

2.7 — Avaliação anual — média das avaliações de desempenho com referência a um ano.

2.8 — Trabalhador promovível — trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima.

2.9 — Ordem de progressão — evolução por níveis de integração dentro de cada carreira/série. Por exemplo para a carreira série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C; (anexo D).

2.10 — Densidade de progressão — percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direcção ou órgão directamente dependente da administração, para efeitos da determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direcções.

2.11 — Nível de qualificação — nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional:

2.11.1) Não qualificados — nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos;

2.11.2) Qualificados — nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A actividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de

qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade;

2.11.3) Altamente qualificados — nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o n.º 2.11.2), conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

2.11.4) Quadros médios — nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

3 — Ingresso na carreira

3.1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

- a) O ingresso no nível de integração fixado nos termos do n.º 3.2;
- b) A existência da necessidade de dotação de efectivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2 — A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1) O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respectivo nível de integração inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2) Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detem seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais posteriores ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3) Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4) O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

4 — Evolução profissional

4.1 — A promoção do trabalhador far-se-á:

- a) Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista;

b) Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira;

c) Por mérito, quando se efectua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2 — A progressão far-se-á:

a) Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão;

b) Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

5 — Esquema de integração — condições gerais de aplicação

5.1 — As categorias existentes e cujas funções são integradas em categorias novas têm na tabela de integração — anexo II — a correspondência entre a situação actual e a prevista neste instrumento.

5.2 — São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho de um resultado igual ou superior a 3 no último ano e com média global igual ou superior à pontuação mínima.

5.3 — Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Seleccionados os que preenchem as condições do n.º 4.2, alínea b), serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respectivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direcção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo.

5.3.1 — Se da aplicação do n.º 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis por mérito desses níveis de integração serão, ao nível de cada direcção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, aglutinados num conjunto ao qual se aplicará a percentagem de 20 %.

5.4 — A avaliação de desempenho será efectuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho, descrito no n.º 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

6 — Carreiras profissionais e sua estrutura

6.1 — Passarão a existir na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

- 1 — Tráfego/manutenção — anexo D;
- 2 — Administrativa/técnica e apoio — anexo E;
- 3 — Chefia — anexo F.

6.2 — As duas primeiras podem compreender alguma das duas fases preparatórias seguintes:

Aprendizagem/formação;
Estágio/tirocínio.

6.3 — O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspectos que o actual clausulado do AE refira.

6.4 — A fase de desempenho da profissão e respectivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo I que substituirá a tabela vigente.

6.5 — O ingresso na carreira de chefia será feita em conformidade com o disposto no n.º 4.1.

7 — Sistema de avaliação de desempenho

7.1 — Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respectivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP, S. A., abrangidos pelo SEP.

7.2 — Normas

7.2.1 — A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra duas avaliações semestrais. O trabalhador deve ter pelo menos seis meses de desempenho efectivo de funções.

7.2.2 — A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A.

7.2.3 — Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0% a 100%, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior.

7.2.4 — Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguinte: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5.

7.2.5 — A avaliação é efectuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia directa do trabalhador, bem como pela chefia intermédia se existir, que procederão à quantificação de cada parâmetro. A pontuação intermédia individual (PI), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respectiva ponderação.

7.2.6 — No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no n.º 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo.

7.2.7 — As pontuações intermédias de todos os avaliados serão objecto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M - m) \times C$$

em que:

NH — nota homogeneizada do avaliado;

PI — pontuação intermédia atribuída pelas chefias;

M — média simples das avaliações dos avaliadores da carreira;

m — média simples das avaliações das chefias do avaliado;

C — coeficiente de homogeneização = 0,3.

7.2.8 — A classificação final (*CF*) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0,5 NH + 0,1 (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

para os trabalhadores com funções na condução; e

$$CF = 0,7 NH + 0,1 (PA1 + PA4 + PA5)$$

para as restantes funções em que:

CF — será negativa se inferior a 3;

PA1 — pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;

PA2 — pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;

PA3 — pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;

PA4 — pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;

PA5 — pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

7.3 — Informação e homologação

7.3.1 — O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respectivo, sem o que aquela não será considerada válida. Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA.

7.3.2 — Se o trabalhador não concordar com a avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o director da área, na qual também participarão os avaliadores.

7.3.3 — Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido.

7.3.4 — Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação.

7.3.5 — Encerrados os processos, a direcção de pessoal apurará as notas finais e com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

8 — Disposição final

8.1 — Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer de regulamentação interna, se contrárias ao presente sistema de evolução profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável, nomeadamente o constante do anexo G.

8.2 — Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no sistema de evolução profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO A

Parâmetros	Níveis							
	Fraco	Insuficiente	Razoável		Bom		Muito bom	
	1	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
1 — Empenhamento. — Disposibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objectivos estratégicos da empresa.	Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento.	Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento.	Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento.	Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objectivos definidos.	Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objectivos previamente definidos.			
2 — Polivalência. — Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho.	Revela por vezes capacidade para desempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas.	Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções.			
3 — Disciplina. — Integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Por vezes esforça-se em integrar-se e cumprir as disposições em vigor na empresa.	Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais.			
4 — Iniciativa e criatividade. — Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos.	Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina.	Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes.	Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas.	Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas.	Revela excepcional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos.			
5 — Responsabilidade. — Forma como assume os resultados dos seus actos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais.	Revela falta de ponderação nos seus actos e declina a sua responsabilidade.	Nem sempre pondera as consequências dos seus actos esquivando-se por vezes a responder por eles.	Aceita habitualmente as consequências dos seus actos mesmo que excedam as tarefas correntes.	Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus actos.	Revela excepcional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus actos.			
6 — Relações interpessoais. — Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de trabalho e uma boa imagem da empresa.	Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da empresa.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia.	Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa.	Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da empresa.	Revela excepcional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa.			

Parâmetros	Níveis					
	Fraco	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito bom	
	1	2	2,5	3	3,5	4
7 — Conhecimentos profissionais. — Conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo.	Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo.	Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo.	Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática.	Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo.	Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e optimiza-os no desempenho do cargo.	
8 — Produtividade. — Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho.	Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho.	Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção.	Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecida, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção.	Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos.	Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos.	
9 — Apresentação. — Apresentação pessoal cuidada e asseada.	Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio.	Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio.	Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha.	Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio.	Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio.	
10 — Liderança. — Facilidade em orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrítica na actuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Mantém um bom espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a actuação dos seus colaboradores.	
11 — Planeamento. — Programação da actividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional.	Não organiza o trabalho.	Raramente organiza o trabalho.	Organiza normalmente a actividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.	Programa sempre a actividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.	É excepcional na programação das actividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada.	
12 — Controlo da actividade. — Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas correctivas.	Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.	Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.	Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas correctivas.	Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correcções.	É excepcional no acompanhamento dos trabalhos na implementação das medidas correctivas recomendáveis.	

ANEXO B

Tabelas de pontuação em termos de PA

Tabela n.º 1

Absentismo individual

Índice de absentismo (percentagem)	PA1
0,00 a 1	5
1,01 a 2	4,5
2,01 a 3,00	4
3,01 a 4,00	3,5
4,01 a 5,00	3
5,01 a 6,00	2,5
6,01 a 8,00	2
8,01 a 10,00	1
> 10,00	0

Tabela n.º 2

Número de ocorrências

Ocorrências	PA2
0	5
1	4,5
2	4
3	3,5
4	3
5	2,5
6	2
7 a 9	1
≥ 10	0

Tabela n.º 3

Custo médio dos acidentes

(contos) $\Sigma Vi/N$	PA3
0,00	5
0,1 a 50	4,5
51 a 100	4
101 a 200	3,5
201 a 300	3
301 a 500	2,5
501 a 1000	2
1001 a 2000	1
> 2000	0

Tabela n.º 4

Faltas injustificadas

Dias	PA4
0,00	5
0,01 a 0,05	4,5
0,051 a 0,10	4
0,11 a 0,2	3,5
0,21 a 0,3	3
0,31 a 0,5	2,5
0,5 a 0,99	2
1 a 2	1
> 2	0

Tabela n.º 5

Sanções disciplinares

Tipo	PA5
0,00	5
1 RV	4,5
2 RV	4
1 RR	3,5
1 RR+1 RV	3
2 RR ou 1 dia	2,5
2 dias	2
3 dias	1
> 3	0

Sendo RV repreensão verbal e RR repreensão registada.

Para efeitos da tabela n.º 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

Licença de parto;

As ausências referidas nos n.ºs 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do n.º 5 da mesma cláusula;

As ausências previstas no n.º 1 da cláusula 22.^a do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no n.º 2 da mesma cláusula.

ANEXO C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 — Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12B
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B								
		GC	10C								

Série 1A — auxiliar, estagiário.

Série 1B — Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, guarda-freio.

Série 1C — acabador, electromecânico, mecatrónico, op. máq. ferramentas, técn. manut. via instal.

Série 1D — técnico produção/manutenção.
Série 1E — motorista SP.
Série 1F — técnico TRC.

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A			LA	15A	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	14A	GA	10A			MA	16A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A					LB	15A	HA	11A			NA	16A			QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	16A					NB	16B			QC	19C
		GC	10C											NC	16C				

Série 2A — auxiliar.
Série 2B — oper. serviços, motorista, guarda.
Série 2C — técnico serviços compl.
Série 2D — analista de trabalho.
Série 2E — agente de métodos, controlador da qualidade.
Série 2F — escriturário, agente VF.
Série 2G — técnico administrativo.
Série 2H — ass. técnico, desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro.
Série 2I — analista de sistemas.
Série 2J — técnico superior.

Carreira 3 — Chefia

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	15A	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	16A	JC	13C
QC	19C	OC	17C	LC	16B		

Série 3A — coordenador.
Série 3B — coordenador técnico.
Série 3C — inspetor A, ch. de secção.
Série 3D — inspetor B.

ANEXO D

Carreira 1 — Tráfego/Manutenção

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série F — Alt. qualificados	I	12	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	H	11	3,75	7	4	10 %								
Série E — carreira 1-SEP — qualifica- dos	G	10	3,50	6	2	10 %								
	F	9	3,35	5	3	20 %								
	E	8	3,25	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	—	—								

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série D — carreira 1-SEP — alt. qualificados	K	14	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	6	3	10 %								
Série C — carreira 1-SEP — qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %								
	G	10	3,60	6	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	20 %								
	E	8	3,35	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	—	—								
Série B — carreira 1-SEP — qualificados	G	10	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	F	9	3,50	6	3	10 %								
	E	8	3,35	5	3	20 %								
	D	7	3,25	4	2	20 %								
	C	6	3,00	1	—	—								
Série A — carreira 1-SEP — não qualificados	D	7	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	C	6	3,50	6	3	10 %								
	B	5	3,35	5	3	20 %								
	A	2	3,25	4	2	20 %								

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série A do SEP — auxiliar, estagiário.

Série B do SEP — rev.-lubrificador; trab. constr. civil e obras; guarda-freio.

Série C do SEP — acabador; electromec.; mecatrónico; op. maq.-ferramentas; técnico MVI (*).

Série D do SEP — téc. prod./manutenção (até 30 % das série A+B+C).

Série E do SEP — motorista SP (*).

Série F do SEP — técnico TRC (até 30 % da série E).

(*) O escalão 7A aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias.

Pontuação mínima

W	X	Y	Z
---	---	---	---

 ... densidade de progressão.

Número base de avaliações | número mínimo de avaliações.

ANEXO E

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série J — Alt. qualificados	Q	19	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	P	18	—	—	4	10 %								
	O	17	—	—	3	15 %								
	N	16	—	—	2	20 %								
Série I — carreira 2 — Alt. qualificados	O	17	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	N	16	4,10	7	4	10 %								
	M	15	3,95	6	2	15 %								

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série H — carreira 2-SEP — Alt. qualificados	N	16	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	M	15	4,25	7	4	10 %								
	L	Z	4,10	6	3	15 %								
	K	14	3,95	5	3	15 %								
	J	13	3,85	4	2	20 %								
Série G — Alt. qualificados	I	12	3,95	6	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série F — carreira 2-SEP — Qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %								
	G	10	3,60	6	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	20 %								
	E	8	3,35	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	—	—								
Série E — carreira 2-SEP — Alt. qualificados	L	Z	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	K	14	4,25	7	4	15 %								
	J	13	4,10	6	3	20 %								
	I	12	3,95	5	3	20 %								
Série D	H	11	3,85	5	3	15 %								
	G	10	3,75	4	2	20 %								
Série C — Qualificados	H	11	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	G	10	3,60	6	2	10 %								
Série B — carreira 2-SEP — Qualificados	G	10	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	F	9	3,50	6	3	10 %								
	E	8	3,35	5	3	20 %								
	D	7	3,25	4	2	20 %								
	C	6	3,00	1	—	—								
Série A — carreira 2-SEP — Não qualificados	D	7	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	C	6	3,50	6	3	10 %								
	B	5	3,35	5	3	20 %								
	A	2	3,25	4	2	20 %								

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:

Série A do SEP — auxiliar.

Série B do SEP — operador de serviços, motorista, guarda.

Série C do SEP — técn. serv. complementares.

Série D do SEP — analista de trabalho.

Série E do SEP — agente métodos, controlador qualidade.

Série F do SEP — escriturário, agente VF (*).

Série G do SEP — técn. administrativo.

Série H do SEP — assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro.

Série I do SEP — analista sistemas.

Série J do SEP — técnico superior.

(*) O escalão 7A aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias.

Pontuação mínima

W	X	Y	Z
---	---	---	---

 densidade de progressão.

Número base de avaliações | número mínimo de avaliações.

ANEXO F
Carreira 3 — Chefias
Níveis de integração
(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Carreira 3 — Série A	Q	19	–	–	4	10 %	–	–	4	10 %	–	–	–	–
	P	18	–	–	3	15 %	–	–	2	20 %				
	O	17	4,1	5	3	20 %								
Carreira 3 — Série B	O	17	–	–	4	10 %	–	–	4	10 %	–	–	–	–
	N	16	–	–	3	15 %	–	–	2	20 %				
	M	15	4,1	5	3	20 %								

Categorias da carreira 3 por série:
Série A — coordenador.
Série B — coordenador técnico.

ANEXO F
Carreira 3 — Chefias
Níveis de integração
(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Carreira 3 — Série C	L	Z	–	–	4	10 %	–	–	4	10 %	–	–	–	–
	K	14	4,10	6	3	15 %	4,10	4	2	20 %				
	J	13	3,95	5	3	20 %								
Carreira 3 — Série D	J	13	–	–	4	10 %	–	–	4	10 %	–	–	–	–
	I	12	3,95	6	3	15 %								
	H	11	3,85	5	3	10 %								

Categorias da carreira 3 por série:
Série C — inspector A, ch. secção (*) (até 30 % das séries C+D).
Série D (**) — inspector B.

(*) Inclui o ch. secção administrativa.
(**) Os princípios desta série são aplicados ao encarregado.

Pontuação mínima

W	X	Y	Z
---	---	---	---

 densidade de progressão.

Número base.de avaliações..... | número mínimo de avaliações.

ANEXO G

Alterações ao clausulado do AE

A entrada em vigor das disposições contidas e subjacentes ao sistema de evolução profissional provocará a revisão ou supressão de algumas cláusulas do AE que regulamentem sobre esta matéria. Considera-se, assim, necessário que, no referido clausulado, sejam introduzidas as alterações seguintes:

Cláusula 5.^a

Obrigações da STCP, S. A., e garantias dos trabalhadores

.....

20 — (Eliminar.)

27 — (Eliminar.)

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da STCP, S. A.

1 — (Nova redacção.) Fornecer à STCP, S. A., o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas no AE e no SEP.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — (Nova redacção.) O período experimental terá a duração de 180 dias.

2 —

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1 — *(Nova redacção.)* Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão reclassificados nas categorias previstas no anexo 2 e definidas no anexo 3.

2 —

Cláusula 25.^a

Mudança de profissão

(Eliminar.)

ANEXO I

Tabela

Níveis de integração

(grupo/escalon)

Jun/98

Gr. sal.	Gr. sal.	Vencimento		
		Evolução por progressão (escalões)		
		A	B	C
Q	19	212 500\$00	218 000\$00	223 700\$00
P	18	198 200\$00	203 900\$00	209 600\$00
O	17	181 300\$00	187 000\$00	192 700\$00
N	16	165 500\$00	170 800\$00	176 100\$00
M	15	147 500\$00	155 900\$00	160 700\$00
L	Z	140 200\$00	143 900\$00	147 500\$00
K	14	130 600\$00	133 800\$00	137 000\$00
J	13	119 800\$00	124 300\$00	127 100\$00
I	12	113 200\$00	117 100\$00	119 200\$00
H	11	106 400\$00	110 000\$00	112 400\$00
G	10	102 000\$00	104 200\$00	106 400\$00
F	9	99 000\$00	101 000\$00	102 000\$00
E	8	97 400\$00		
D	7	95 900\$00	97 400\$00	99 000\$00
C	6	94 400\$00		

Gr. sal.	Gr. sal.	Vencimento		
		Evolução por progressão (escalões)		
		A	B	C
B	5	92 900\$00		
	4	91 700\$00		
	3	90 200\$00		
A	2	89 100\$00		
	1	86 700\$00		

ANEXO I

Tabela

Níveis de integração

(grupo/escalon)

Jan/99

Gr. sal.	Gr. sal.	Vencimento		
		Evolução por progressão (escalões)		
		A	B	C
Q	19	213 800\$00	219 300\$00	225 000\$00
P	18	199 500\$00	203 900\$00	209 600\$00
O	17	182 600\$00	187 000\$00	192 700\$00
N	16	166 800\$00	170 800\$00	176 100\$00
M	15	148 800\$00	155 900\$00	160 700\$00
L	Z	141 500\$00	143 900\$00	147 500\$00
K	14	131 900\$00	133 800\$00	137 000\$00
J	13	121 100\$00	124 300\$00	127 100\$00
I	12	114 500\$00	117 100\$00	119 200\$00
H	11	107 700\$00	110 000\$00	112 400\$00
G	10	103 300\$00	104 200\$00	106 400\$00
F	9	100 300\$00	101 300\$00	102 300\$00
E	8	98 700\$00		
D	7	97 200\$00	98 700\$00	100 300\$00
C	6	95 700\$00		
B	5	94 200\$00		
A	2	90 400\$00		

ANEXO II

Enquadramento profissional

Carreira 1 — Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12B
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	GC	10C								

Série 1A — auxiliar, estagiário.

Série 1B — rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, guarda-freio.

Série 1C — acabador, electromecânico, mecatrónico, op. máq. ferramentas, técn. manut. via instal.

Série 1D — técnico produção/manutenção.

Série 1E — motorista SP.

Série 1F — técnico TRC.

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A	—	—	LA	15A	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	14A	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A	—	—	—	—	LB	14B	HA	11A			NA	16A	OC	17C	QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	14C	—	—			NB	16B	—	—	QC	19C
—	—	GC	10C											NC	16C				
		—	—											—	—				

Série 2A — auxiliar.

Série 2B — oper. serviços, motorista, guarda.

Série 2C — técnico serviços compl.

Série 2D — analista de trabalho.

Série 2E — agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F — escriturário, agente VF.

Série 2G — técnico administrativo.

Série 2H — ass. técnico desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro.

Série 2I — analista de sistemas.

Série 2J — técnico superior.

Carreira 3 — Chefia

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	15A	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	15B	JC	13C

Série							
A		B		C		D	
QC	19C	OC	17C	LC	ZC	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—

Série 3A — coordenador.
Série 3B — coordenador técnico.
Série 3C — inspector A, ch. de secção.
Série 3D — inspector B.

ANEXO II

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
10 a 12	Desenhador tirocinante 2 P	<i>Extinguir.</i>
10 a 12	Encarregado	<i>Extinguir quando vagar.</i>
10 a 12	Programador estagiário do 1.º ano.	<i>Extinguir.</i>
10 a 13	Chefe de equipa *	Inspector B.
10 a 13	Controlador TRC	Inspector B.
12 a 14	Técnico assistente	Assistente técnico.
12 a 14	Chefe de tipografia	Chefe de secção.
12 a 14	Chefe de secção administrativa.	<i>Extinguir quando vagar.</i>
12 a 14	Chefe de secção ou turno	Chefe de secção.
12 a 16	Assistente técnico de electrónica.	Assistente técnico.
14 a 16	Chefe de sector administrativo.	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de trabalhos	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de controlo qualidade.	Coordenador técnico.
14 a 16	Inspector-chefe	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de organ. e métodos.	Coordenador técnico.
14 a 16	Gerente de cantina	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Chefe de sala de máquinas	Coordenador técnico.
15 a 17	Chefe de serviços administrativos.	Coordenador.
15 a 17	Enfermeiro-chefe	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Técnico de segurança coordenador.	<i>Extinguir.</i>
16 a 18	Desenhador-coordenador	Coordenador.
16 a 18	Inspector-coordenador	Coordenador.
17 a 19	Chefe de actividades gerais	<i>Extinguir.</i>
17 a 19	Chefe de comunicação interna.	Coordenador.
17 a 19	Coordenador de projectos	Coordenador.
17 a 19	Tesoureiro	<i>Extinguir.</i>
2 a 4	Ajudante de cozinha	Auxiliar.
2 a 4	Empregado de refeitório	Auxiliar.
2 a 4	Lavadeira	Auxiliar.
3 a 5	Distribuidor de ferramentas e materiais.	Auxiliar.
3 a 6	Contínuo	<i>Extinguir quando vagar.</i>
3 a 6	Costureira	<i>Extinguir.</i>
3 a 6	Montador de postes	Trabalhador da const. civil e obras.
4 a 10	Apontador	Operador de serviços.
4 a 10	Calceteiro	Trabalhador da const. civil e obras.
4 a 10	Canalizador	Trabalhador da const. civil e obras.
4 a 10	Carpinteiro	Acabador.
4 a 10	Empregado de balcão	Operador de serviços.
4 a 10	Estucador	Trabalhador da const. civil e obras.
4 a 10	Estofador	Acabador.
4 a 10	Fiel de armazém	Operador de serviços.
4 a 10	Mecânico de carros eléctricos.	Electromecânico.
4 a 10	Pedreiro	Trabalhador da const. civil e obras

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
4 a 10	Telefonista	Operador de serviços.
4 a 10	Vulcanizador	Revisor-lubrificador.
5 a 10	Instrutor de processos	Escriturário.
5 a 10	Caixa	Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10	Assentador-cortador	Técnico MVI.
5 a 10	Bilheteiro	Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10	Ecónomo	Operador de serviços.
5 a 10	Electricista de alta tensão	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Electricista de baixa tensão	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Mecânico auto	Electromecânico.
5 a 10	Operador recepcionista arquivista.	Operador serviços.
5 a 10	Pintor	Acabador.
5 a 10	Serralheiro mecânico	Electromecânico/op. máq. ferram.
5 a 10	Soldador	Acabador.
5 a 10	Técnico de equipamento	Mecatrónico.
5 a 10	Técnico de electrónica	Mecatrónico.
5 a 10	Técnico de telecomunicações.	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Tipógrafo	Operador de serviços.
5 a 10	Visitador	<i>Extinguir.</i>
6 a 10	Moldador de fibra	Acabador.
6 a 10	Electricista de rede	Téc. manut. via e instalações.
6 a 7	Alfaiate	<i>Extinguir quando vagar.</i>
9 a 11	Controlador técnico	Controlador da qualidade.
9 a 13	Desenhador de estudos	<i>Extinguir quando vagar.</i>
5 a 10	Cobrador	<i>Extinguir quando vagar.</i>

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações, painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem, corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pintura e outras. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT) para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e, sempre que

necessário, faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

Agente de vendas e fiscalização. — É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e, sempre que necessário, poderá conduzir viaturas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário, deverá conduzir viaturas.

Assistente técnico. — É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário, deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «de electrónica», «administrativo», «de programação» «de segurança».

Auxiliar. — É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena, quando necessário, executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Coordenador. — É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico, a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário, conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo», ou outra.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que dirige e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a eficácia da equipa e a optimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia e pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «coordenador técnico de tráfego», «administrativo», ou outra.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalhos de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP, S. A., lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja, tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer

no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Escriturário. — É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Guarda. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas; recebe e orienta os visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Guarda-freio. — É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público, realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividades inerentes à área em que se insere.

Inspector A. — É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a actividade do inspector B.

Inspector B. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor, dos programas de prestação da oferta de transportes e da boa prestação de serviço junto do público; actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em caso de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas e electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Motorista SP. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Vende

títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas-ferramentas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por aparta, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário, conduz a viatura.

Operador de serviços. — É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas ou e em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e, sempre que necessário, conduzirá viaturas.

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

Revisor-lubrificador. — É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para *châssis* e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Secretário. — É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras e procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador, habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação, quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

Técnico de produção/manutenção. — É o trabalhador que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimento de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e, sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias pro-

fissionais, mesmo que de chefia, sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Técnico superior. — É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Trabalhador da construção civil e obras. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e, sempre que necessário, deverá conduzir viaturas.

Porto, 28 de Julho de 1998.

Pela STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Agosto de 1998.

Depositado em 14 de Setembro de 1998, a fl. 158 do livro n.º 8, com o n.º 335/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — As tabelas salariais definidas no número anterior e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de Junho de 1998.
- 5 —

Cláusula 5.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da STCP, S. A.

- 1 —
2 —
.....
20 — *(Eliminado.)*
.....
27 — *(Eliminado.)*
28 —

Cláusula 10.^a

Período experimental

- 1 — O período experimental terá a duração de 180 dias.
2 —
3 —
4 —

Cláusula 25.^a

Mudança de profissão

(Eliminada.)

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 1605\$;
Mais de 4 anos — 4840\$;
Mais de 8 anos — 9680\$;
Mais de 12 anos — 14 520\$;
Mais de 16 anos — 19 360\$;
Mais de 20 anos — 24 200\$;
Mais de 24 anos — 29 040\$.

a) A partir de 1 de Janeiro de 1999, as diuturnidades terão o valor de:

Mais de 3 anos — 1695\$;
Mais de 4 anos — 4890\$;
Mais de 8 anos — 9780\$;
Mais de 12 anos — 14 670\$;
Mais de 16 anos — 19 560\$;
Mais de 20 anos — 24 450\$;
Mais de 24 anos — 29 340\$.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 6 730\$.

- 2 —

Cláusula 47.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 113 760\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa do funeral com o mesmo.

Porto, 13 de Julho de 1998.

Pela STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNM — Sindicato Nacional de Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Valor
XIX	212 500\$00
XVIII	198 200\$00
XVII	181 300\$00
XVI	165 500\$00
XV	147 500\$00
XIV	130 600\$00
XIII	119 800\$00
XII	113 200\$00
XI	106 400\$00
X	102 000\$00
IX	99 000\$00
VIII	97 400\$00
VI	95 900\$00
V	92 900\$00
IV	91 700\$00
III	90 200\$00
II	89 100\$00
I	86 700\$00

ANEXO I-A

Tabela salarial

(com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999)

Grupo novo	Grupo	Valor/escalão		
		A	B	C
R	—	233 700\$00	—	—
Q	XIX	213 800\$00	219 300\$00	225 000\$00
P	XVIII	199 500\$00	203 900\$00	209 600\$00
O	XVII	182 600\$00	187 000\$00	192 700\$00
N	XV	166 800\$00	170 800\$00	176 100\$00
M	XV	148 800\$00	155 900\$00	160 700\$00
L	Z (a)	141 500\$00	143 900\$00	147 500\$00
K	XIV	131 900\$00	133 800\$00	137 000\$00
J	XIII	121 100\$00	124 300\$00	127 100\$00
I	XII	114 500\$00	117 100\$00	119 200\$00
H	XI	107 700\$00	110 000\$00	112 400\$00
G	X	103 300\$00	104 200\$00	106 400\$00
F	IX	100 300\$00	101 300\$00	102 300\$00
E	VIII	98 700\$00	—	—
D	VII	97 200\$00	98 700\$00	100 300\$00
C	VI	95 700\$00	—	—
B	V	94 200\$00	—	—
A	II	90 400\$00	—	—

(a) Grupo intermédio criado.

(b) Os grupos I, III e IV foram eliminados da tabela. Os trabalhadores dos grupos III e IV são integrados no grupo B.

ANEXO II
Enquadramento profissional
Carreira 1 — Tráfego/manutenção
Níveis de integração
(grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12B
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B								
		GC	10C								

Série 1A — auxiliar, estagiário.

Série 1B — Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, guarda-freio.

Série 1C — acabador, electromecânico, mecatrónico, op. máq. ferramentas, técn. manut. via instal.

Série 1D — técnico produção/manutenção.

Série 1E — motorista SP.

Série 1F — técnico TRC.

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração
(grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A			LA	15A	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	14A	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A					LB	14B	HA	11A			NA	16A	OC	17C	QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	14C					NB	16B			QC	19C
		GC	10C											NC	16C				

Série 2A — auxiliar.

Série 2B — oper. serviços, motorista, guarda.

Série 2C — téc. serviços compl.

Série 2D — analista de trabalho.

Série 2E — agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F — escriturário, agente VF.

Série 2G — técnico administrativo.

Série 2H — ass. técnico desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro.

Série 2I — analista de sistemas.

Série 2J — técnico superior.

Carreira 3 — Chefia

Níveis de integração
(grupo/escalão)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	14A	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	14B	JC	13C
QC	19C	OC	17C	LC	14C		

Série 3A — coordenador.

Série 3B — coordenador técnico.

Série 3C — inspetor A, ch. de secção.

Série 3D — inspetor B.

ANEXO II

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
10 a 12	Desenhador tirocinante 2 P	<i>Extinguir.</i>
10 a 12	Encarregado	<i>Extinguir quando vagar.</i>
10 a 12	Programador estagiário do 1.º ano.	<i>Extinguir.</i>
10 a 13	Chefe de equipa *	Inspector B.
10 a 13	Controlador TRC	Inspector B.
12 a 14	Técnico assistente	Assistente técnico.
12 a 14	Chefe de tipografia	Chefe de secção.
12 a 14	Chefe de secção administrativa.	<i>Extinguir quando vagar.</i>
12 a 14	Chefe de secção ou turno	Chefe de secção.
12 a 16	Assistente técnico de electrónica.	Assistente técnico.
14 a 16	Chefe de sector administrativo.	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de trabalhos	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de controlo e qualidade.	Coordenador técnico.
14 a 16	Inspector-chefe	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção organ. e métodos.	Coordenador técnico.
14 a 16	Gerente de cantina	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Chefe de sala de máquinas	Coordenador técnico.
15 a 17	Chefe de serviços administrativos.	Coordenador.
15 a 17	Enfermeiro-chefe	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Técnico de segurança coordenador.	<i>Extinguir.</i>
16 a 18	Desenhador-coordenador	Coordenador.
16 a 18	Inspector-coordenador	Coordenador.
17 a 19	Chefe de actividades gerais	<i>Extinguir.</i>
17 a 19	Chefe de comunicação interna.	Coordenador.
17 a 19	Coordenador de projectos	Coordenador.
17 a 19	Tesoureiro	<i>Extinguir.</i>
2 a 4	Ajudante de cozinha	Auxiliar.
2 a 4	Empregado de refeitório	Auxiliar.
2 a 4	Lavadeira	Auxiliar.
3 a 5	Distribuidor de ferramentas e mat.	Auxiliar.
3 a 6	Contínuo	<i>Extinguir quando vagar.</i>
3 a 6	Costureira	<i>Extinguir.</i>
3 a 6	Montador de postes	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Apontador	Operador de serviços.
4 a 10	Calceteiro	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Canalizador	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Carpinteiro	Acabador.
4 a 10	Empregado de balcão	Operador de serviços.
4 a 10	Estucador	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Estofador	Acabador.
4 a 10	Fiel de armazém	Operador de serviços.
4 a 10	Mecânico de carros eléctricos.	Electromecânico.
4 a 10	Pedreiro	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Telefonista	Operador de serviços.
4 a 10	Vulcanizador	Revisor-lubrificador.
5 a 10	Instrutor de processos	Escriturário.
5 a 10	Caixa	Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10	Assentador-cortador	Técnico MVI.
5 a 10	Bilheteiro	Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10	Ecónomo	Operador de serviços.
5 a 10	Electricista de alta tensão	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Electricista de baixa tensão	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Mecânico auto	Electromecânico.
5 a 10	Operador recepcionista-arquivista.	Operador de serviços.
5 a 10	Pintor	Acabador.
5 a 10	Serralheiro mecânico	Electromecânico/op. maq. ferram.

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
5 a 10	Soldador	Acabador.
5 a 10	Técnico de equipamento	Mecatrónico.
5 a 10	Técnico de electrónica	Mecatrónico.
5 a 10	Técnico de telecomunicações.	Tecn. manut. via e instalações.
5 a 10	Tipógrafo	Operador de serviços.
5 a 10	Visitador	<i>Extinguir.</i>
6 a 10	Moldador de fibra	Acabador.
6 a 10	Electricista de rede	Téc. manut. via e instalações.
6 a 7	Alfaiate	<i>Extinguir quando vagar.</i>
9 a 11	Controlador técnico	Controlador da qualidade.
9 a 13	Desenhador de estudos	<i>Extinguir quando vagar.</i>
5 a 10	Cobrador	<i>Extinguir quando vagar.</i>

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações, painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem, corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pintura e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT) para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

Agente de vendas e fiscalização. — É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto

de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Assistente técnico. — É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «de electrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

Auxiliar. — É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

Controlador da qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzir viaturas.

Coordenador. — É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a eficácia da equipa e a optimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia e pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas.

Sempre que necessário conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode, ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzir viaturas.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP, S. A., lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Escriturário. — É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzir viaturas.

Guarda. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta os visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

Guarda-freio. — É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público, realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividades inerentes à área em que se insere.

Inspector A. — É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a actividade do inspector B.

Inspector B. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes, da boa prestação de serviço junto do público; actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electrohidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas e electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Motorista SP. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas-ferramentas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem, e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

Operador de serviços. — É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissio-

nais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

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

Revisor-lubrificador. — É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para *châssis* e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

Secretário. — É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e

para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

Técnico de produção/manutenção. — É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da Empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico superior. — É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Trabalhador da construção civil e obras. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Sistema de evolução profissional

1 — Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objectivo definir um sistema de evolução

profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objectivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa, filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento actualmente detido.

2 — Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1 — Categoria profissional — conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III.

2.2 — Enquadramento profissional — integração de cada categoria dentro duma carreira e série (*exemplo*: a categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1-A).

2.3 — Nível de integração — célula de uma grelha de dupla entrada, tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [*exemplo de representação*: 5A, que corresponde ao grupo 5, escalão A (anexos D e E)]. Cada nível de integração tem associado:

2.3.1 — Um valor de acordo com o anexo I (*exemplo*: para o nível de integração 9A, o valor é de 99 000\$);

2.3.2 — Um conjunto de 4 parâmetros *W*, *X*, *Y* e *Z*, em que:

W — pontuação mínima;

X — número base de avaliações;

Y — número mínimo de avaliações;

Z — densidade de progressão definida em percentagem.

Exemplo: para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20.

2.4 — Mínimo de avaliações — número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão.

2.5 — Número base de avaliações — número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência *W*, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série.

2.6 — Pontuação mínima — valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das avaliações anuais, obtidas num nível de integração/carreira/série.

2.7 — Avaliação anual — média das avaliações de desempenho com referência a um ano.

2.8 — Trabalhador promovível — trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima.

2.9 — Ordem de progressão — evolução por níveis de integração dentro de cada carreira/série (*exemplo*: para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (anexo D)).

2.10 — Densidade de progressão — percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e

por série dentro de cada direcção ou órgão directamente dependente da administração, para efeitos da determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direcções.

2.11 — Nível de qualificação — nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional:

2.11.1 — Não qualificados — nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

2.11.2 — Qualificados — nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A actividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos e grau de autonomia e responsabilidade.

2.11.3 — Altamente qualificados — nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o n.º 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário do 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

2.11.4 — Quadros médios — nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

3 — Ingresso na carreira

3.1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

- a) O ingresso no nível de integração fixado nos termos do n.º 3.2;
- b) A existência da necessidade de dotação de efectivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2 — A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respectivo nível de integração inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2 — Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais posteriores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4 — O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

4 — Evolução profissional

4.1 — A promoção do trabalhador far-se-á:

- a) Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista;
- b) Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira;
- c) Por mérito, quando se efectua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2 — A progressão far-se-á:

- a) Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão;
- b) Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

5 — Esquema de integração — condições gerais de aplicação

5.1 — As categorias existentes e cujas funções são integradas em categorias novas têm na tabela de integração (anexo II) a correspondência entre a situação actual e a prevista neste instrumento.

5.2 — São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média global igual ou superior à pontuação mínima.

5.3 — Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Seleccionados os que preenchem as condições do n.º 4.2, alínea b), serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respectivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direcção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo.

5.3.1 — Se da aplicação do n.º 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis por mérito desses níveis de integração serão, ao nível de cada direcção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, aglutinados num conjunto ao qual se aplicará a percentagem de 20%.

5.4 — A avaliação de desempenho será efectuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho, descrito no n.º 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

6 — Carreiras profissionais e sua estrutura

6.1 — Passarão a existir na empresa as seguintes carreiras profissionais, de acordo com o anexo C:

- 1) Tráfego/manutenção — anexo D;
- 2) Administrativa/técnica e apoio — anexo E;
- 3) Chefia — anexo F.

6.2 — As duas primeiras podem compreender alguma das duas fases preparatórias seguintes:

Aprendizagem/formação;
Estágio/tirocínio.

6.3 — O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspectos que o actual clausulado do AE refira.

6.4 — A fase de desempenho da profissão e respectivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo I, que substituirá a tabela vigente.

6.5 — O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no n.º 4.1.

7 — Sistema de avaliação de desempenho

7.1 — Âmbito e aplicação. — A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respectivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP, S. A., abrangidos pelo SEP.

7.2 — Normas:

7.2.1 — A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra duas avaliações semestrais. O trabalhador deve ter pelo menos seis meses de desempenho efectivo de funções.

7.2.2 — A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A.

7.2.3 — Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0% a 100%, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior.

7.2.4 — Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguinte: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5.

7.2.5 — A avaliação é efectuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia directa do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâmetro. A pontuação intermédia individual (*PI*), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respectiva ponderação.

7.2.6 — No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no n.º 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo.

7.2.7 — As pontuações intermédias de todos os avaliados serão objecto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M - m) \times C$$

em que:

NH — nota homogeneizada do avaliado;

PI — pontuação intermédia atribuída pelas chefias;

M — média simples das avaliações dos avaliadores da carreira;

m — média simples das avaliações das chefias do avaliado;

C — coeficiente de homogeneização = 0,3.

7.2.8 — A classificação final (*CF*) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0,5 NH + 0,1 (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

(para os trabalhadores com funções na condução)

$$CF = 0,7 NH + 0,1 (PA1 + PA4 + PA5)$$

(para as restantes funções)

em que:

CF — será negativa se inferior a 3;

PA1 — pontuação de acordo com a tabela 1 do anexo B;

PA2 — pontuação de acordo com a tabela 2 do anexo B;

PA3 — pontuação de acordo com a tabela 3 do anexo B;

PA4 — pontuação de acordo com a tabela 4 do anexo B;

PA5 — pontuação de acordo com a tabela 5 do anexo B.

7.3 — Informação e homologação:

7.3.1 — O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respectivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus *PA*.

7.3.2 — Se o trabalhador não concordar com a avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o director da área, na qual também participarão os avaliadores.

7.3.3 — Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido.

7.3.4 — Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação.

7.3.5 — Encerrados os processos, a direcção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

8 — Disposição final

8.1 — Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer de regulamentação interna, se contrárias ao presente sistema de evolução profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável, nomeadamente o constante do anexo G.

8.2 — Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no sistema de evolução profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO A

Parâmetros	Níveis				
	Fraco	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito bom
	1	2	2,5	3	3,5
				4	4,5
					5
1 — Empenhamento. — Disposibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objectivos estratégicos da empresa.	Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento.	Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento.	Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento.	Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objectivos definidos.	Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objectivos previamente definidos.
2 — Polivalência. — Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho.	Revela por vezes capacidade para desempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas.	Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções.
3 — Disciplina. — Integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Por vezes esforça-se em integrar-se e cumprir as disposições em vigor na empresa.	Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais.
4 — Iniciativa e criatividade. — Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos.	Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina.	Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes.	Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas.	Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas.	Revela excepcional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos.
5 — Responsabilidade. — Forma como assume os resultados dos seus actos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais.	Revela falta de ponderação nos seus actos, e declina a sua responsabilidade.	Nem sempre pondera as consequências dos seus actos esquivando-se por vezes a responder por eles.	Aceita habitualmente as consequências dos seus actos mesmo que excedam as tarefas correntes.	Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus actos.	Revela excepcional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus actos.
6 — Relações interpessoais. — Capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa.	Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da empresa.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia.	Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa.	Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da empresa.	Revela excepcional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa.

Parâmetros	Níveis					
	Fraco	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito bom	
	1	2	2,5	3	3,5	4
7 — Conhecimentos profissionais. — Conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo.	Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo.	Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo.	Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática.	Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo.	Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e optimiza-os no desempenho do cargo.	
8 — Produtividade. — Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho.	Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho.	Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção.	Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção.	Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos.	Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos.	
9 — Apresentação. — Apresentação pessoal cuidada e asseada.	Não revela cuidados na apresentação pessoal e no asseio.	Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no asseio.	Normalmente preocupa-se com a apresentação e asseio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha.	Revela cuidados na apresentação pessoal e de asseio.	Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de asseio.	
10 — Liderança. — Facilidade em orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrítica na actuação com os seus colaboradores; tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões; permitindo um clima de confiança e cooperação.	Mantém um bom espírito de cooperação e clima de confiança; reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança; reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a actuação dos seus colaboradores.	
11 — Planeamento. — Programação da actividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional.	Não organiza o trabalho.	Raramente organiza o trabalho.	Organiza normalmente a actividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.	Programa sempre a actividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.	É excepcional na programação das actividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada.	
12 — Controlo da actividade. — Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas correctivas.	Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.	Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.	Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas correctivas.	Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correcções.	É excepcional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas correctivas recomendáveis.	

Tabela n.º 1
Absentismo individual

Índice de absentismo (porcentagem)	PA1
0,00 a 1	5
1,01 a 2	4,5
2,01 a 3,00	4
3,01 a 4,00	3,5
4,01 a 5,00	3
5,01 a 6,00	2,5
6,01 a 8,00	2
8,01 a 10,00	1
> 10,00	0

Tabela n.º 2
Número de ocorrências

Ocorrências	PA2
0	5
1	4,5
2	4
3	3,5
4	3
5	2,5
6	2
7 a 9	1
≥ 10	0

Tabela n.º 3
Custo médio dos acidentes

(contos) $\Sigma V_i / N$	PA3
0,00	5
0,1 a 50	4,5
51 a 100	4
101 a 200	3,5
201 a 300	3
301 a 500	2,5
501 a 1000	2
1001 a 2000	1
> 2000	0

Tabela n.º 4
Faltas injustificadas

Dias	PA4
0,00	5
0,01 a 0,05	4,5
0,051 a 0,10	4
0,11 a 0,2	3,5
0,21 a 0,3	3
0,31 a 0,5	2,5
0,5 a 0,99	2
1 a 2	1
> 2	0

Tabela n.º 5
Sanções disciplinares

Tipo	PA5
0,00	5
1 RV	4,5
2 RV	4
1 RR	3,5
1 RR+1 RV	3
2 RR ou 1 dia	2,5
2 dias	2
3 dias	1
> 3	0

Sendo RV repreensão verbal e RR repreensão registada.

Para efeitos da tabela n.º 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

Licença de parto;

As ausências referidas nos n.ºs 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do n.º 5 da mesma cláusula;

As ausências previstas no n.º 1 da cláusula 22.^a do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no n.º 2 da mesma cláusula.

ANEXO C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 — Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12A
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B								
		GC	10C								

Série 1A — auxiliar, estagiário.

Série 1B — Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, guarda-freio.

Série 1C — acabador, electromecânico, mecatrónico, op. máq. ferramentas, técn. manut. via instal.

Série 1D — técnico produção/manutenção.
Série 1E — motorista SP.
Série 1F — técnico TRC.

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração (grupo/escalon)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A			LA	15A	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	15A	GA	10A			MA	16A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A					LB	16A	HA	11A			NA	16A	OC	17C	QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	16B					NC	16C			QC	19C
		GC	10C																

Série 2A — auxiliar.
Série 2B — oper. serviços, motorista, guarda.
Série 2C — técnico serviços compl.
Série 2D — analista de trabalho.
Série 2E — agente de métodos, controlador da qualidade.
Série 2F — escriturário, agente VF.
Série 2G — técnico administrativo.
Série 2H — ass. técnico desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro.
Série 2I — analista de sistemas.
Série 2J — técnico superior.

Carreira 3 — Chefia

Níveis de integração (grupo/escalon)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	15A	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	15B	JC	13C
QC	19C	OC	17C	LC	15C		

Série 3A — coordenador.
Série 3B — coordenador técnico.
Série 3C — inspector A, ch. de secção.
Série 3D — inspector B.

ANEXO D

Carreira 1 — Tráfego/Manutenção

Níveis de integração (grupo/escalon)

Nível qualificação Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série F — Alt. qualificados	I	12	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	H	11	3,75	7	4	10 %								
Série E — carreira 1-SEP — qualifica- dos	G	10	3,50	6	2	10 %								
	F	9	3,35	5	3	20 %								
	E	8	3,25	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	—	—								

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série D — carreira 1-SEP — alt. qualificados	K	14	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	6	3	10 %								
Série C — carreira 1-SEP — qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %								
	G	10	3,60	6	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	20 %								
	E	8	3,35	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	—	—								
Série B — carreira 1-SEP — qualificados	G	10	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	F	9	3,50	6	3	10 %								
	E	8	3,35	5	3	20 %								
	D	7	3,25	4	2	20 %								
	C	6	3,00	1	—	—								
Série A — carreira 1-SEP — não qualificados	D	7	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	C	6	3,50	6	3	10 %								
	B	5	3,35	5	3	20 %								
	A	2	3,25	4	2	20 %								

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série A do SEP — auxiliar, estagiário.

Série B do SEP — rev.-lubrificador; trab. constr. civil e obras; guarda-freio.

Série C do SEP — acabador; electromec.; mecatrónico; op. maq-ferramentas; técnico MVI (*).

Série D do SEP — téc. prod./manutenção (até 30 % das série A+B+C).

Série E do SEP — motorista SP (*).

Série F do SEP — técnico TRC (até 30 % da série E).

(*) O escalão 7A aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias.

Pontuação mínima

W	X	Y	Z
---	---	---	---

 ... densidade de progressão.

Número base de avaliações | número mínimo de avaliações.

ANEXO E

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série J — Alt. qualificados	Q	19	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	P	18	—	—	4	10 %								
	O	17	—	—	3	15 %								
	N	16	—	—	2	20 %								
Série I — carreira 2 — Alt. qualificados	O	17	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	N	16	4,10	7	4	10 %								
	M	15	3,95	6	2	15 %								

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Série H — carreira 2-SEP — Alt. qualificados	N	16	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	M	15	4,25	7	4	10 %								
	L	Z	4,10	6	3	15 %								
	K	14	3,95	5	3	15 %								
	J	13	3,85	4	2	20 %								
Série G — Alt. qualificados	I	12	3,95	6	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série F — carreira 2-SEP — Qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %								
	G	10	3,60	6	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	20 %								
	E	8	3,35	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	—	—								
Série E — carreira 2-SEP — Alt. qualificados	L	Z	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	K	14	4,25	7	4	15 %								
	J	13	4,10	6	3	20 %								
	I	12	3,95	5	3	20 %								
Série D	H	11	3,85	5	3	15 %								
	G	10	3,75	4	2	20 %								
Série C — Qualificados	H	11	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	G	10	3,60	6	2	10 %								
Série B — carreira 2-SEP — Qualificados	G	10	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	F	9	3,50	6	3	10 %								
	E	8	3,35	5	3	20 %								
	D	7	3,25	4	2	20 %								
	C	6	3,00	1	—	—								
Série A — carreira 2-SEP — Não qualificados	D	7	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	C	6	3,50	6	3	10 %								
	B	5	3,35	5	3	20 %								
	A	2	3,25	4	2	20 %								

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:

Série A do SEP — auxiliar.

Série B do SEP — operador de serviços, motorista, guarda.

Série C do SEP — técn. serv. complementares.

Série D do SEP — analista de trabalho.

Série E do SEP — agente métodos, controlador qualidade.

Série F do SEP — escriturário, agente VF (*).

Série G do SEP — técn. administrativo.

Série H do SEP — assistente técnico, des. projectista, técn. segurança, programador, secretário, enfermeiro.

Série I do SEP — analista sistemas.

Série J do SEP — técnico superior.

(*) O escalão 7A aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias.

Pontuação mínima

W	X	Y	Z
---	---	---	---

 ... densidade de progressão.

Número base de avaliações | número mínimo de avaliações.

ANEXO F

Carreira 3 — Chefias

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Carreira 3 — Série A	Q	19	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	P	18	—	—	3	15 %	—	—	2	20 %				
	O	17	4,1	5	3	20 %								
Carreira 3 — Série B	O	17	—	—	4	10 %	—	—	4	10 %	—	—	—	—
	N	16	—	—	3	15 %	—	—	2	20 %				
	M	15	4,1	5	3	20 %								

Categorias da carreira 3 por série:

Série A — coordenador.

Série B — coordenador técnico.

ANEXO F

Carreira 3 — Chefias

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Nível qualificação — Série	Gr. sal.		Evolução por progressão (escalões)											
	Novo	Actual	A				B				C			
Carreira 3 — Série C	L	Z	–	–	4	10 %	–	–	4	10 %	–	–	–	–
	K	14	4,10	6	3	15 %	4,10	4	2	20 %				
	J	13	3,95	5	3	20 %								
Carreira 3 — Série D	J	13	–	–	4	10 %	–	–	4	10 %	–	–	–	–
	I	12	3,95	6	3	15 %								
	H	11	3,85	5	3	10 %								

Categorias da carreira 3 por série:

Série C — inspector A, ch. secção (*) (até 30 % das séries C+D).

Série D (**) — inspector B.

(*) Inclui o ch. secção administrativa.

(**) Os princípios desta série são aplicados ao encarregado.

Pontuação mínima

W	X	Y	Z
---	---	---	---

 densidade de progressão.

Número base.de avaliações..... | número mínimo de avaliações.

ANEXO G

Alterações ao clausulado do AE

A entrada em vigor das disposições contidas e subjacentes ao sistema de evolução profissional, provocará a revisão ou supressão de algumas cláusulas do AE que regulamentem sobre esta matéria.

Considera-se, assim, necessário que, no referido clausulado, sejam introduzidas as alterações seguintes:

Cláusula 5.^a

Obrigações da STCP, S. A., e garantias dos trabalhadores

.....

20 — (Eliminar.)

27 — (Eliminar.)

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da STCP, S. A.

1 — (Nova redacção.) Fornecer à STCP, S. A., o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas no AE e no SEP.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — (Nova redacção.) O período experimental terá a duração de 180 dias.

2 —

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1 — *(Nova redacção.)* Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão reclassificados nas categorias previstas no anexo 2 e definidas no anexo 3.

2 —

Cláusula 25.^a

Mudança de profissão

(Eliminar.)

ANEXO I

Tabela

Níveis de integração

(grupo/escalon)

Jun/98

Gr. sal.	Gr. sal.	Vencimento		
		Evolução por progressão (escalões)		
		A	B	C
Q	19	212 500\$00	218 000\$00	223 700\$00
P	18	198 200\$00	203 900\$00	209 600\$00
O	17	181 300\$00	187 000\$00	192 700\$00
N	16	165 500\$00	170 800\$00	176 100\$00
M	15	147 500\$00	155 900\$00	160 700\$00
L	Z	140 200\$00	143 900\$00	147 500\$00
K	14	130 600\$00	133 800\$00	137 000\$00
J	13	119 800\$00	124 300\$00	127 100\$00
I	12	113 200\$00	117 100\$00	119 200\$00
H	11	106 400\$00	110 000\$00	112 400\$00
G	10	102 000\$00	104 200\$00	106 400\$00
F	9	99 000\$00	101 000\$00	102 000\$00
E	8	97 400\$00		
D	7	95 900\$00	97 400\$00	99 000\$00
C	6	94 400\$00		

Gr. sal.	Gr. sal.	Vencimento		
		Evolução por progressão (escalões)		
		A	B	C
B	5	92 900\$00		
	4	91 700\$00		
	3	90 200\$00		
A	2	89 100\$00		
	1	86 700\$00		

ANEXO I

Tabela

Níveis de integração

(grupo/escalon)

Jan/99

Gr. sal.	Gr. sal.	Vencimento		
		Evolução por progressão (escalões)		
		A	B	C
Q	19	213 800\$00	219 300\$00	225 000\$00
P	18	199 500\$00	203 900\$00	209 600\$00
O	17	182 600\$00	187 000\$00	192 700\$00
N	16	166 800\$00	170 800\$00	176 100\$00
M	15	148 800\$00	155 900\$00	160 700\$00
L	Z	141 500\$00	143 900\$00	147 500\$00
K	14	131 900\$00	133 800\$00	137 000\$00
J	13	121 100\$00	124 300\$00	127 100\$00
I	12	114 500\$00	117 100\$00	119 200\$00
H	11	107 700\$00	110 000\$00	112 400\$00
G	10	103 300\$00	104 200\$00	106 400\$00
F	9	100 300\$00	101 300\$00	102 300\$00
E	8	98 700\$00		
D	7	97 200\$00	98 700\$00	100 300\$00
C	6	95 700\$00		
B	5	94 200\$00		
A	2	90 400\$00		

ANEXO II

Enquadramento profissional

Carreira 1 — Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	DA	7A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	EA	8A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	FA	9A	IB	12B
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B	GA	10A	IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B	—	—						
—	—	GC	10C	—	—						

Série 1A — auxiliar, estagiário.

Série 1B — Rev. lubrificador, trab. constr. civil e obras, guarda-freio.

Série 1C — acabador, electromecânico, mecatrónico, op. máq. ferramentas, técn. manut. via instal.

Série 1D — técnico produção/manutenção.

Série 1E — motorista SP.

Série 1F — técnico TRC.

Carreira 2 — Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A			LA	15A	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	15A	GA	10A			MA	16A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A					LB	16B	HA	11A			NA	16B	OC	17C	QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	17C					NC	16C			QC	19C
		GC	10C																

Série 2A — auxiliar.

Série 2B — oper. serviços, motorista, guarda.

Série 2C — técnico serviços compl.

Série 2D — analista de trabalho.

Série 2E — agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F — escriturário, agente VF.

Série 2G — técnico administrativo.

Série 2H — ass. técnico desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro.

Série 2I — analista de sistemas.

Série 2J — técnico superior.

Carreira 3 — Chefia

Níveis de integração

(grupo/escalão)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	15A	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	16B	JC	13C
QC	19C	OC	17C	LC	17C		

Série 3A — coordenador.

Série 3B — coordenador técnico.

Série 3C — inspector A, ch. de secção.

Série 3D — inspector B.

ANEXO II

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
10 a 12	Desenhador tirocinante 2 P	<i>Extinguir.</i>
10 a 12	Encarregado	<i>Extinguir quando vagar.</i>
10 a 12	Programador estagiário do 1.º ano.	<i>Extinguir.</i>
10 a 13	Chefe de equipa *	Inspector B.
10 a 13	Controlador TRC	Inspector B.
12 a 14	Técnico assistente	Assistente técnico.
12 a 14	Chefe de tipografia	Chefe de secção.
12 a 14	Chefe de secção administrativa.	<i>Extinguir quando vagar.</i>
12 a 14	Chefe de secção ou turno	Chefe de secção.
12 a 16	Assistente técnico de electrónica.	Assistente técnico.
14 a 16	Chefe de sector administrativo.	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de trabalhos	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de controlo de qualidade.	Coordenador técnico.
14 a 16	Inspector-chefe	Coordenador técnico.
14 a 16	Chefe de secção de organ. e métodos.	Coordenador técnico.
14 a 16	Gerente de cantina	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Chefe de sala de máquinas	Coordenador técnico.
15 a 17	Chefe de serviços administrativos.	Coordenador.
15 a 17	Enfermeiro-chefe	<i>Extinguir.</i>
15 a 17	Técnico de segurança coordenador.	<i>Extinguir.</i>
16 a 18	Desenhador-coordenador	Coordenador.
16 a 18	Inspector-coordenador	Coordenador.
17 a 19	Chefe de actividades gerais	<i>Extinguir.</i>
17 a 19	Chefe de comunicação interna.	Coordenador.
17 a 19	Coordenador de projectos	Coordenador.
17 a 19	Tesoureiro	<i>Extinguir.</i>
2 a 4	Ajudante de cozinha	Auxiliar.
2 a 4	Empregado de refeitório	Auxiliar.
2 a 4	Lavadeira	Auxiliar.
3 a 5	Distribuidor de ferramentas e materiais.	Auxiliar.
3 a 6	Contínuo	<i>Extinguir quando vagar.</i>
3 a 6	Costureira	<i>Extinguir.</i>
3 a 6	Montador de postes	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Apontador	Operador de serviços.
4 a 10	Calceteiro	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Canalizador	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Carpinteiro	Acabador.
4 a 10	Empregado de balcão	Operador de serviços.
4 a 10	Estucador	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Estofador	Acabador.
4 a 10	Fiel de armazém	Operador de serviços.
4 a 10	Mecânico de carros eléctricos.	Electromecânico.
4 a 10	Pedreiro	Trabalhador const. civil e obras.
4 a 10	Telefonista	Operador de serviços.
4 a 10	Vulcanizador	Revisor-lubrificador.
5 a 10	Instrutor de processos	Escrutário.
5 a 10	Caixa	Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10	Assentador-cortador	Técnico MVI.
5 a 10	Bilheteiro	Agente de vendas e fiscalização.
5 a 10	Ecónomo	Operador de serviços.
5 a 10	Electricista de alta tensão	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Electricista de baixa tensão	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Mecânico auto	Electromecânico.

Níveis de integração	Categoria profissional	Nova categoria
5 a 10	Operador recepcionista arquivista.	Operador de serviços.
5 a 10	Pintor	Acabador.
5 a 10	Serralheiro mecânico	Electromecânico/op. maq. ferram.
5 a 10	Soldador	Acabador.
5 a 10	Técnico de equipamento	Mecatrónico.
5 a 10	Técnico de electrónica	Mecatrónico.
5 a 10	Técnico de telecomunicações.	Téc. manut. via e instalações.
5 a 10	Tipógrafo	Operador de serviços.
5 a 10	Visitador	<i>Extinguir.</i>
6 a 10	Moldador de fibra	Acabador.
6 a 10	Electricista de rede	Téc. manut. via e instalações.
6 a 7	Alfaiate	<i>Extinguir quando vagar.</i>
9 a 11	Controlador técnico	Controlador da qualidade.
9 a 13	Desenhador de estudos	<i>Extinguir quando vagar.</i>
5 a 10	Cobrador	<i>Extinguir quando vagar.</i>

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

Acabador. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações, painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários àqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem, corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pintura e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de optimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

Agente de vendas e fiscalização. — É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua recepção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efectua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respectivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Analista de trabalho. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa dese-

nhos; efectua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Assistente técnico. — É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «de electrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

Auxiliar. — É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a actividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

Controlador da qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzir viaturas.

Coordenador. — É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas correctivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

Coordenador técnico. — É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a actividade de vários profissionais; planeia a actividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas correctivas para melhorar a eficácia da equipa e a optimização do serviço; elabora relatórios

e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da actividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia e pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzir viaturas. Conforme a área de actividade, pode, ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efectua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzir viaturas.

Electromecânico. — É o trabalhador que detecta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, eléctricos e outros órgãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tracção mecânica e eléctrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP, S. A., lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Enfermeiro. — É o trabalhador que faz o serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fracturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração directa aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Escriturário. — É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efectua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzir viaturas.

Guarda. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta os visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

Guarda-freio. — É o trabalhador que conduz carros eléctricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público, realiza cobranças

e informa o público; pode colaborar na execução de outras actividades inerentes à área em que se insere.

Inspector A. — É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a actividade do inspector B.

Inspector B. — É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes, da boa prestação de serviço junto do público; actua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afectar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidentes e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Mecatrónico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, electricidade de correntes fortes e fracas e electrónica, utiliza equipamentos adequados, desmonta, monta, detecta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário, conduz viaturas.

Motorista SP. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

Motorista. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Operador de máquinas-ferramentas. — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas-ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem, e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos

que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

Operador de serviços. — É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

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

Revisor-lubrificador. — É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respectivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para *châssis* e juntas para bombas de água; rectifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

Secretário. — É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico de manutenção da via e instalações. — É o trabalhador que executa intervenções inerentes à mon-

tagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

Técnico de produção/manutenção. — É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

Técnico de segurança. — É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspecção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respectivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de protecção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilidade do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte activa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico de serviços complementares. — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico superior. — É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma actividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico TRC. — É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Trabalhador da construção civil e obras. — É o trabalhador que executa trabalhos de construção e

montagem, demolição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Porto, 15 de Julho de 1998.

Pela STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional de Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Pessoal do Serviço de Transportes Colectivos do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Agosto de 1998.

Depositado em 14 de Setembro de 1998, a fl. 157 do livro n.º 8, com o n.º 334/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, o CCT em título, a seguir se procede à indispensável rectificação.

Assim, na declaração produzida pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal insere a seguir às assinaturas das entidades celebrantes deve incluir-se o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, o AE em epígrafe, a seguir se procede à respectiva rectificação.

Assim, no n.º 3 da cláusula 20.ª, onde se lê «benefício de exclusão prévia» deve ler-se «benefício de excussão prévia».

