

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 18

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 4,67 — 936\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 18	P. 1021-1098	15-MAIO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1025
Organizações do trabalho .....	1088
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:  
...

Portarias de regulamentação do trabalho:  
...

Portarias de extensão:

— PE dos CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e diversas associações sindicais .....	1025
— PE das alterações do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro .....	1026
— PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e várias associações sindicais .....	1027
— PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros .....	1028
— PE do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho .....	1029
— PE das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros .....	1029
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado) .....	1030
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	1030
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros .....	1031

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e outro (Administrativos e Vendas) .....	1031
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras .....	1044
— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado) — Alteração salarial e outra .....	1046
— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) — Alteração salarial e outras .....	1047
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1048
— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1053
— CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1057
— CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras .....	1060
— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	1062
— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros .....	1064
— AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1069
— AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outra .....	1082
— AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outra .....	1084
— 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 — Constituição da comissão paritária .....	1087
— 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 — Deliberação da comissão paritária .....	1087

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— SITNA — Sind. dos Técnicos de Navegação Aérea .....	1088
— União dos Sind. da Figueira da Foz — Conselho geral .....	1089

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós .....	1090
— Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — ANTROP .....	1090

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM .....	1096
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Metalúrgica Recor, S. A. ....	1097
— Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A. ....	1097
— FISIFE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A. ....	1097



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 dos CCT entre a Assoc. de Agricultores do Concelho de Vila Real e diversas associações sindicais.**

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Vila Real, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1986, disposições não objecto da portaria de extensão inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1986, bem como as disposições constantes das alterações do CCT celebrado entre a mencionada associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1995, n.º 27, de 22 de Julho de 1999, e n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, e as disposições constantes das alterações do CCT celebrado entre a referida associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1996, e n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes.

Com excepção da portaria de extensão inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1986, que tornou aplicáveis as disposições constantes das cláusulas 33.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup>, 35.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup> e dos anexos I, II e III constantes da mencionada convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1986, às relações de trabalho entre todas as entidades patronais que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viseu, Viana do Castelo e Vila Real (com excepção do concelho de Vila Real) exercessem a actividade económica abrangida pela supracitada convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, a regulamentação convencional em vigor para a agricultura para o concelho de Vila Real tem sido sempre objecto de portarias de extensão aplicáveis apenas na área das convenções.

Considerando que nos referidos distritos, e com excepção dos concelhos de Caminha, Paredes de Coura, Valença, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira, Boticas, Chaves, Montalegre, Ribeira da Pena, Valpaços, Vila Pouca de Aguiar e Vila Real, incluídos no âmbito territorial de duas associações patronais representativas da actividade agrícola, continuam a não existir associações de agricultores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho;

Considerando que nos distritos acima mencionados se torna imperioso proceder à actualização das condições de trabalho:

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2001, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Vila Real, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1986, disposições não objecto da portaria de extensão inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1986, bem como as disposições constantes das alterações do CCT celebrado entre a mencionada 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 25, de 8 de Julho de 1995, 27, de 22 de Julho de 1999, e 29, de 8 de Agosto de 2000, e as disposições constantes das alterações do CCT celebrado entre a referida associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1996, e n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho entre todas as entidades patronais que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viseu, Viana do Castelo e Vila Real.

2 — O disposto no número anterior não se aplica nos concelhos de Caminha, Paredes de Coura, Valença, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira, Boticas, Chaves, Montalegre, Ribeira de Pena, Valpaços, Vila Pouca de Aguiar e Vila Real.

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 2001, 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, 3 de Maio de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgam.

Sendo conveniente promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2000. Deduziram oposições a Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, ainda, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e as empresas PEC (matadouros).

Os primeiros oponentes referem que existe regulamentação colectiva para o sector por eles celebrada, ao mesmo tempo que criticam aspectos do regime da convenção objecto da presente extensão e alegam que os sindicatos que celebraram esta última convenção são pouco representativos.

Os segundos oponentes não desejam que a extensão abranja trabalhadores das empresas outorgantes de um acordo colectivo de trabalho e de um acordo de empresa, por eles celebrados.

Em ambos os casos, a extensão não abrange as relações de trabalho com regulamentação colectiva específica, uma vez que a sua salvaguarda decorre da lei e não é necessário reafirmá-lo na 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2000, são estendidas no continente, com excepção do distrito da Guarda:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 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 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Maio de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 24 de Abril de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

#### PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e várias associações sindicais.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma federação de associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2000, 32, de 29 de Agosto de 2000, e ainda do CCT entre aquela federação de associações patronais e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, e ainda das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e ainda do CCT celebrado entre aquela associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, abrangem apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os 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.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autó-

nomas 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 aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2000, na sequência do qual a FENAME — Federação Nacional do Metal, a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás se opuseram à extensão.

A FENAME pretende a não aplicação da regulamentação colectiva celebrada pela AIMMAP às relações de trabalho tituladas por entidades patronais filiadas nas associações suas federadas.

Por sua vez, a AIMMAP deduziu oposição pretendendo a não aplicação da regulamentação colectiva celebrada pela FENAME às relações de trabalho tituladas por entidades patronais nela filiadas, invocando ainda a existência de regulamentação colectiva específica.

Por outro lado, a FEQUIMETAL pretende que as disposições constantes da convenção colectiva outorgada com a FENAME sejam estendidas aos trabalhadores por si representados ao serviço de empresas não filiadas naquela federação patronal.

A regulamentação colectiva específica invocada pela AIMMAP acha-se consubstanciada no CCT celebrado entre a FENAME, em representação da AIMMAP e a então designada Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1997. Como regulamentação específica deve ainda mencionar-se o CCT entre a FENAME e o SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

Procedeu-se à audição dos interessados, dando-se satisfação às oposições deduzidas.

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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das convenções colectivas de trabalho abaixo indicadas são estendidas, no território do continente, nos seguintes termos:

- a) As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma federação de associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 26, de 15 de Julho de 2000, e 32, de 29 de Agosto de 2000, e ainda o CCT entre aquela federação de associações patronais e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39,

de 22 de Outubro de 2000, são aplicáveis às entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores das profissões e categorias profissionais nelas previstas representados pelas associações sindicais outorgantes;

- b) As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e ainda do CCT celebrado entre aquela associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, são tornadas aplicáveis às entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) As convenções referidas nas alíneas anteriores são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais também outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho referenciados no número anterior celebrados pela FENAME — Federação Nacional do Metal e dos contratos colectivos de trabalho celebrados pela AIS — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins são estendidas, no território do continente, respectivamente, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela mencionada federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes e às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na AIMMAP e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal ou pela associação patronal outorgante dos contratos colectivos de trabalho cujo âmbito agora se estende.

4 — Não são ainda 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 Agosto de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações men-

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 24 de Abril de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

#### PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2000, 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 às Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2000, ao qual não foi deduzida oposição.

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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2000, são estendidas, no território do continente:

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



associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

## 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 Novembro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 23 de Abril de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

### PE do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2000, abrange apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os 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 às Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2000, ao qual não foi deduzida oposição.

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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais repre-

sentadas pela federação patronal outorgante, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, filiados na associação sindical outorgante ou que nela se possam filiar;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante, mas que nela se possam filiar.

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 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 23 de Abril de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

### PE das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2001, 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 4, de 29 de Janeiro de 2001, 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2001, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção dos produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, 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 sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção constantes dos anexo II-A e anexo II-B, produzem efeitos, respectivamente, desde 1 de Novembro de 2000 e 1 de Janeiro de 2001, 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, 31 de Maio de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, (*Assinatura ilegível*.)

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado).**

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

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001.

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.

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

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções 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.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Março de 2001.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2001.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades reguladas, com excepção da indústria do vestuário e da indústria da cordoaria e redes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e outro (Administrativos e Vendas).**

### CAPÍTULO I

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

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

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

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

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

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

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

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

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e revisão**

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

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

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

### CAPÍTULO II

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

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Categorias profissionais**

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

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Condições de admissão**

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas e acessos**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

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

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

São deveres da entidade patronal:

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

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste CCT;
- m) Cumprir o presente CCT e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

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

à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas,

de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

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

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

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

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de:

- 450\$ por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000;
- 480\$ por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001.

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

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

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

5 — O subsídio de refeição previsto no n.º 1 desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

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

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

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Ajudas de custo

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

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

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

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

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 anteriores não se aplica quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade e aos Sindicatos a relação do pessoal por estes abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador.

Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado.

No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

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

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias

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

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

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

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Definição de faltas

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

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

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

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

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

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



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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

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

##### Causas e regime

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

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

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cl sula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

#### Cl sula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Segurança social**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

### **CAPÍTULO X**

#### **Saúde, higiene e segurança**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

### **CAPÍTULO XI**

#### **Direitos especiais**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direitos da mulher trabalhadora**

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

4500\$, desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000;

4700\$, desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001.

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

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar. Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

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

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Questões gerais e transitórias**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Produção de efeitos**

As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 e 1 de Janeiro de 2001 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta no anexo III.

## **ANEXO I**

### **A) Serviços administrativos e correlativos**

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

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

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custo e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias

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

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

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

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

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

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

*Secretário da direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou

direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar a resposta; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que coadjuva o escrevendo ou que se prepara para esta função.

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

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

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

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

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

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

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

#### **B) Trabalhadores técnicos de vendas**

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

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

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

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

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

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

## **ANEXO II**

Condições de admissão. Dotações. Acessos.  
Outras condições específicas

### **A) Condições de admissão**

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

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

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

### **B) Dotações mínimas**

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

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

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

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

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

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

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

uma dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

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

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

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

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

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;

- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

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

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

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

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

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

#### **Comissões**

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

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

### **ANEXO III** **Remunerações mínimas**

Grupos	Categorias	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000	Tabela II (AEVP) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	143 900\$00	186 500\$00
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	136 000\$00	167 300\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	115 400\$00	148 700\$00
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente de línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	106 600\$00	141 300\$00
V	Primeiro-escriturário caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Prospector de vendas (sem comissões) ..... Promotor de vendas (sem comissões) ..... Vendedor (sem comissões) .....	100 900\$00	132 000\$00

Grupos	Categorias	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000	Tabela II (AEVP) 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
VI	Segundo-escriturário ..... Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Perfurador-verificador ..... Demonstrador .....	96 400\$00	123 300\$00
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	85 300\$00	113 800\$00
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo ..... Porteiro .....	79 100\$00	106 200\$00
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	72 200\$00	97 000\$00
X	Prospector de vendas (com comissões) ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Vendedor (com comissões) ..... Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Contínuo (menos de 21 anos) .....	67 200\$00	89 600\$00
XI	Paquete (até 17 anos) .....	(*) 50 800\$00	(*) 62 400\$00

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

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

Grupos	Categorias	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV) 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro de 2001	Tabela II (AEVP) 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro de 2001
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	149 400\$00 € 745,20	192 400\$00 € 959,69
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	141 200\$00 € 704,30	172 600\$00 € 860,93
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	119 800\$00 € 597,56	153 400\$00 € 765,16
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente de línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	110 700\$00 € 552,17	145 800\$00 € 727,25
V	Primeiro-escriturário-caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Prospector de vendas (sem comissões) ..... Promotor de vendas (sem comissões) ..... Vendedor (sem comissões) .....	104 800\$00 € 522,74	136 300\$00 € 679,86
VI	Segundo-escriturário ..... Cobrador esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Perfurador-verificador ..... Demonstrador .....	100 100\$00 € 499,30	127 300\$00 € 634,97
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	88 600\$00 € 441,93	117 500\$00 € 586,09

Grupos	Categorias	Tabela I (ANCEVE e ACIBEV) 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro de 2001	Tabela II (AEVP) 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro de 2001
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Continuo ..... Porteiro .....	82 200\$00 € 410,01	109 600\$00 € 546,68
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	75 000\$00 € 374,10	100 200\$00 € 499,80
X	Prospecor de vendas (com comissões) ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Vendedor (com comissões) ..... Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Continuo (menos de 21 anos) .....	70 000\$00 € 349,16	92 600\$00 € 461,89
XI	Paquete (até 17 anos) .....	(*) 53 600\$00 € 267,36	(*) 64 400\$00 € 321,23

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

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

Porto, 7 de Março de 2001.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Abril de 2001.

Depositado em 3 de Maio de 2001, a fl. 105 do livro n.º 9, com o n.º 108/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

.....  
2 — A tabela salarial constante do anexo III tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 630\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas ao valor de 2650\$.



**ANEXO III**  
Tabela salarial

Nível		Vencimento	
		Escudos	Euros
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	110 700	552,17
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	106 300	530,22
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	91 200	454,90
4	Secretário de direcção ..... Correspondente línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras .....	87 100	434,45
5	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo língua portuguesa ..... Operador informático .....	85 800	427,97
6	Cobrador ..... Segundo-escriurário ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático .....	77 700	387,57
7	Terceiro-escriurário ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	72 000	359,13
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	62 000	309,25
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	54 900	273,84
10	Paquete 16/17 anos .....	51 500	256,88

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

Coimbra, 8 de Março de 2001.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 19 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Maio de 2001, a fl. 105 do livro n.º 9, com o n.º 109/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado) — Alteração salarial e outra.

Entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro foi acordada a revisão do contrato colectivo de trabalho aplicável às empresas que se dedicam à fabricação de formas de madeira para calçado.

As matérias revistas são as seguintes:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todas as entidades patronais que, no continente, se dediquem à fabricação de formas para calçado, representadas pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes, com as categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

2 — A tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

3 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de 305\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participarem com montante não inferior a 305\$.

#### Cláusula remissiva

Mantém-se em vigor tudo quanto consta do anterior CCT, com as respectivas alterações, e não objecto da presente revisão.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Modelador .....	108 300\$00
II	Encarregado .....	96 200\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
III	Cronometrista .....	90 800\$00
IV	Auxiliar de modelador .....	90 500\$00
	Acabador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador torno mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serrador serra de fita/chariot e circular de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Vazador/pregador/rebatedor de 1. <sup>a</sup> .....	87 700\$00
	Auxiliar de cronometrista .....	
	Acabador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador torno mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
VI	Serrador serra de fita/chariot e circular de 2. <sup>a</sup> .....	80 000\$00
	Vazador/pregador/rebatedor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lixador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Acabador de 3. <sup>a</sup> .....	
VII	Operador torno mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	77 100\$00
	Serrador serra de fita/chariot e circular de 3. <sup>a</sup> .....	
	Vazador/pregador/rebatedor de 3. <sup>a</sup> .....	
	Lixador de 2. <sup>a</sup> .....	
VIII	Pré-operário do 2.º ano .....	67 200\$00
IX	Pré-operário do 1.º ano .....	(a) 53 600\$00
X	Aprendiz do 2.º ano .....	(a) 53 600\$00
XI	Aprendiz do 1.º ano .....	(a) 53 600\$00

(a) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Porto, 16 de Abril de 2001.

#### Partes outorgantes:

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

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

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

Entrado em 30 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Maio de 2001, a fl. 106 do livro n.º 9, com o n.º 111/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) — Alteração salarial e outras.

Entre AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química foi acordada a revisão do contrato colectivo de trabalho aplicável às empresas que exercem as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria.

As matérias revistas são as seguintes:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o continente.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Este contrato obriga:

- Por um lado, todas as pessoas singulares e colectivas que exerçam as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria, representadas pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, adiante designadas, indistintamente, por empresas ou entidades patronais;
- Por outro, todos os trabalhadores de pincelaria, escovaria e vassouraria representados pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 330\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 330\$.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2460\$, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções aí mencionadas, o trabalhador substituto terá direito a auferir o abono para falhas durante o tempo em que permanecer no exercício dessas funções.

3 — O valor do abono para falhas não será considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As alterações ao clausulado de natureza pecuniária e tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

#### ANEXO I

##### Tabelas salariais

##### Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
A	Encarregado geral .....	86 300\$00
B	Encarregado ou chefe de secção .....	83 800\$00
C	Qualificado de 1. <sup>a</sup> .....	78 900\$00
	Qualificado de 2. <sup>a</sup> .....	76 500\$00
	Qualificado de 3. <sup>a</sup> .....	75 200\$00
D	Especializado de 1. <sup>a</sup> .....	67 800\$00
	Especializado de 2. <sup>a</sup> .....	67 200\$00
	Especializado de 3. <sup>a</sup> .....	67 000\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
E	Estagiário ou praticante:	
	Grupo C .....	(*) 53 600\$00
	Grupo D .....	(*) 53 600\$00
FI	Aprendiz:	
	4.º ano .....	(*) 53 600\$00
	3.º ano .....	(*) 53 600\$00
	2.º ano .....	(*) 53 600\$00
	1.º ano .....	(*) 53 600\$00

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

#### Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
A	Director de serviços administrativos .....	102 900\$00
	Director de vendas .....	
B	Encarregado de armazém .....	85 800\$00
	Escriturário de 1.ª .....	
	Técnico de vendas .....	
	Motorista de pesados .....	
C	Escriturário de 2.ª .....	76 600\$00
	Repositores de vendas .....	
	Empregado de armazém .....	
D	Operário indiferenciado .....	67 000\$00
E	Estagiário .....	(*) 53 600\$00
F	Aprendiz .....	(*) 53 600\$00

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Porto, 16 de Abril de 2001.

Pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliária de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 28 de Março de 2001. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Maio de 2001, a fl. 106 do livro n.º 9 com o registo n.º 110/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência da convenção

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 a 3 — .....

4 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

.....

#### C) Prestação de trabalho nocturno

#### Cláusula 29.ª

#### Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de 235\$ por hora para as empresas dos grupos II e I-A e de 215\$ por hora para as empresas do grupo II, salvo regime mais favorável previsto na lei.

.....

#### Cláusula 37.ª

#### Deslocações

2 — O pagamento das despesas de alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1460\$;  
Pequeno-almoço — 270\$;  
Dormida — 4300\$;  
Diária completa — 7490\$.

#### Cláusula 38.ª

#### Seguro

1 — Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 2 800 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores, nas situações referidas no n.º 1, pertencentes aos próprios ou à entidade patronal, terão um seguro de responsabilidade civil de 2 550 000\$, suportado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

#### Cláusula 39.ª

#### Refeitório

.....

7 — Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do n.º 2 desta cláusula, participará no custo de cada refeição pagando um montante que não excederá 235\$.

§ único. O montante máximo da 235\$ da participação prevista no n.º 7 desta cláusula começa a aplicar-se a partir de 1 de Janeiro de 1996 e a primeira actualização verificar-se-á em função das negociações que ocorrerem em 1996.

8 — Sempre que os refeitórios não forneçam refeições ao jantar ou à ceia a empresa pagará a cada trabalhador dos turnos que estiverem a funcionar durante os períodos a que correspondam cada uma dessas refeições um subsídio de 460\$.

9 — Os trabalhadores dos turnos das 8 às 16 horas e das 16 às 24 horas, aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de 615\$.

10 — As empresas que não tenham refeitório, ou nos casos em que não o tenham em funcionamento, para fornecerem a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 460\$.

13 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da localidade em que está situado o mesmo refeitório e que

não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 10, um subsídio diário de 690\$, sujeito, porém, às condições previstas no n.º 11.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — 268\$;
- b) Almoço ou jantar — 685\$;
- c) Ceia — 450\$.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

## ANEXO I

Tabela de remunerações de base (mínimos)

Grupos	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
1	Chefe de laboratório ..... Chefe de manutenção e conservação ..... Chefe de produção ..... Chefe de serviços administrativos ..... Chefe de serviços técnicos (CC) .....	182 000\$00	160 000\$00	160 000\$00
2-A	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento/divisão ou serviços ..... Chefe de fabricação ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Tesoureiro .....	150 900\$00	133 100\$00	133 100\$00
2-B	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de secção ..... Chefe de turno ..... Chefe de vendas ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador especializado ..... Desenhador maquetista especializado ..... Desenhador-projectista ..... Programador de informática ..... Secretário de direcção/administração .....	135 300\$00	119 400\$00	119 400\$00
	Desenhador de arte final (mais de seis anos) ..... Desenhador maquetista (mais de seis anos) ..... Desenhador técnico (mais de seis anos) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de construção civil .....			

Grupos	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
3	Fogoeiro encarregado ..... Instrumentista ..... Oficial impressor qualificado (CC) ..... Oficial principal electricista ..... Operador de informática ..... Preparador de trabalho ..... Prospector e promotor de vendas ..... Trabalhador de qualificação especializado (metalúrgico) .....	122 300\$00	108 000\$00	108 000\$00
4-A	Afinador de máquinas ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Chefe de carimbos ..... Condutor de máquinas de produção tipo A ..... Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m) ..... Controlador de formato (CC) e (AV) ..... Controlador de qualidade (metalúrgico) ..... Encarregado de higiene e segurança ..... Encarregado de turno ..... Enfermeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (metalúrgico) ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador-chefe de carimbos (CC) ..... Maquinista de 1. <sup>a</sup> (sacos) ..... Mecânico de aparelhos de precisão ..... Mecânico de automóveis ..... Montador de cunhos e cortantes (CC) ..... Motorista de pesados ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Oficial electricista ..... Oficial impressor (CC) ..... Operador de central eléctrica ou termoeléctrica ..... Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Rectificador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor especializado ou técnico de vendas .....	111 000\$00	97 700\$00	97 500\$00
4-B	Amostrista (CC) ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas de produção tipo B ..... Controlador de formatos (CC) e (BV) ..... Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> (de papel) ..... Desenhador de arte final (de três a seis anos) ..... Desenhador de carimbos de 1. <sup>a</sup> (sacos) ..... Desenhador maquetista (de três a seis anos) ..... Desenhador técnico (de três a seis anos) ..... Enfermeiro sem curso de promoção ..... Gravador-montador de carimbos de 1. <sup>a</sup> (sacos) ..... Maquinista de 2. <sup>a</sup> (sacos) ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador ou operador de laboratório de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor (viajante ou praticista) .....	106 700\$00	94 100\$00	94 100\$00
	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Apontador metalúrgico ..... Auxiliar de enfermagem ..... Caixeiro ..... Cobrador ..... Condutor de empilhador ..... Condutor de máquinas de acabamento ..... Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m) ..... Condutor de refinação de massa (nas empresas dos grupos I, I-A e II) ..... Controlador de qualidade de papel de 2. <sup>a</sup> ..... Coordenador de serviços complementares ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de arte final (até três anos) .....			

Grupos	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
5	Desenhador de carimbos de 2. <sup>a</sup> (sacos) ..... Desenhador maquetista (até três anos) ..... Desenhador técnico (até três anos) ..... Segundo-escriurário ..... Estucador ..... Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> ..... Ferramenteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Gravador montador de carimbos de 2. <sup>a</sup> (sacos) ..... Limador alizador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de quadro ..... Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de banhos para revestimento ..... Preparador ou operador de laboratório de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista (2. <sup>o</sup> ano) ..... Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m) ..... Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A ..... Rectificador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Trolha .....	102 700\$00	90 700\$00	89 000\$00
6-A	Ajudante de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Ajudante de amostrista de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos ..... Ajudante de condutor de máquinas de revestimentos (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m) ..... Ajudante de condutor de refinação de massa ..... Ajudante de motorista ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas de produção tipo C ..... Coordenador de cargas e descargas ..... Terceiro-escriurário ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> ..... Ferramenteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Limador-alizador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador arquivista ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de cola (sacos) ..... Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo-B ..... Rectificador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo A ..... Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m) ..... Serrador ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Tirocinante de desenhador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Turbineiro .....	97 400\$00	86 100\$00	84 700\$00
6-B	Ajudante de foguetiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de preparador de banhos para revestimento ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Entregador de ferramentas ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Mestre de papel/cartão ou telas metálicas ..... Porteiros e guardas ..... Praticante metalúrgico (2. <sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem) ..... Pré-oficial electricista (1. <sup>o</sup> ano) ..... Preparador de matérias-primas (*) ..... Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção tipo B .....	93 700\$00	82 700\$00	81 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
7-A	Ajudante de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Ajudante de motorista de 2. <sup>a</sup> (CC) (1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos) ..... Ajudante de electricista (2. <sup>o</sup> ano) ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Ajudante de fogueiro (1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos) ..... Ajudante de maquinista do 5. <sup>o</sup> ano (sacos) ..... Ajudante de preparador de matérias-primas ..... Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo (1. <sup>o</sup> ano) ..... Encarregado de pessoal feminino (CC) ..... Encarregado de refeitório ..... Estagiário (1. <sup>o</sup> ano) ..... Gravador especializado de carimbos (CC) ..... Praticante (construção civil) (2. <sup>o</sup> ano) ..... Praticante de metalúrgicos (1. <sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem) Tirocinante de desenhador (1. <sup>o</sup> ano) ..... Trabalhador de serviços complementares .....	91 900\$00	81 000\$00	78 500\$00
7-B	Ajudante de condutor de máquinas de produção tipo C ..... Ajudante de electricista (1. <sup>o</sup> ano) ..... Ajudante de maquinista do 4. <sup>o</sup> ano (sacos) ..... Auxiliar ou servente ..... Embalador (sacos) ..... Empregado de refeitório ..... Estagiário de cozinheiro ..... Gravador de carimbos (CC) ..... Jardineiro ..... Manipulador de papel/cartão ou telas metálicas ..... Operador (CC) ..... Operador (sacos) ..... Praticante de construção civil (1. <sup>o</sup> ano) ..... Praticante de metalúrgico com 17 ou mais anos (de profissões que não admitem aprendizagem) ..... Saceiro (sacos) ..... Servente (construção civil) ..... Servente de limpeza .....	88 100\$00	77 800\$00	75 800\$00
8	Ajudante feminino (CC) ..... Aprendiz (papel e cartão) — 17 anos de idade ..... Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade ..... Praticante metalúrgico com 16 anos de idade (de profissões que não admitem aprendizagem) .....	86 700\$00	76 600\$00	75 600\$00
9	Ajudante de maquinista do 3. <sup>o</sup> ano (sacos) ..... Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade ..... Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade ..... Paquete do 2. <sup>o</sup> ano .....	67 500\$00	67 000\$00	67 000\$00
10	Ajudante de maquinista dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos (sacos) ..... Aprendiz (CC) ..... Aprendiz (sacos) (1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos) ..... Aprendiz de gravador de carimbos (CC) ..... Aprendiz dos 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos (sacos) ..... Paquete (1. <sup>o</sup> ano) .....	66 500\$00	66 500\$00	66 500\$00

(\*) Quando for também responsável pela condução do equipamento de desagregação é classificado no grupo 6-A.

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 6550\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um

abono para falhas de 5200\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — Os manipuladores que na sua secção estejam incumbidos do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de 2225\$ à sua retribuição mensal efectiva.



5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5% sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

Lisboa, 2 de Março de 2001.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviço e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Venda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extrativas, Energia e Química, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas;  
SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins;

José Luís Carapinha Rei.

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

Entrado em 23 de Abril de 2001.

Depositado em 30 de Abril de 2001, a fl. 101 do livro n.º 9, com o n.º 100/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e nocturno

- 5 — .....
- O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1475\$ (€ 7,36);
  - Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 520\$ (€ 2,59) para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;
  - Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas terá direito à importância de 675\$ (€ 3,37) para ceia.
- .....

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 8935\$ (€ 44,57) [...].

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

- 3 — .....
- Almoço no montante de 1475\$ (€ 7,36) contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

- 4 — .....
- Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1980\$ (€ 9,88);  
Dormida e pequeno-almoço — 5900\$ (€ 29,43);  
Diária completa — 9845\$ (€ 49,11);  
Pequeno-almoço — 520\$ (€ 2,59);  
Ceia — 675\$ (€ 3,37).

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos.

.....

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Transferência do local ou base de trabalho**

.....

- .....
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 12% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, de 148 800\$ (€ 724,21) para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Regime de seguros**

.....

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> e no da alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 9255 contos (€ 46 163,75), seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

.....

**CAPÍTULO VII**

**Refeitórios nas empresas**

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Alimentação e subsídio**

.....

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 1330\$ (€ 6,63) por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

.....

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada

ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1330\$ (€ 6,63) por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo passado pelos serviços médicos-sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

**CAPÍTULO XII**

**Formação profissional dos trabalhadores**

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Trabalhadores-estudantes**

.....

2 — .....

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

2.º ciclo do ensino básico — 12 140\$ (€ 60,55);

3.º ciclo do ensino básico — 18 870\$ (€ 94,12);

Cursos complementares e médios — 30 865\$ (€ 153,95);

Cursos superiores — 40 710\$ (€ 203,06).

.....

**CAPÍTULO XVII**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Revogação de disposições**

Com a entrada em vigor do presente CCT ficam revogadas as matérias contratuais revistas nesta convenção.

**ANEXO III**

**Enquadramento profissional**

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado .....	490 400\$00 (€ 2 446,10)
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado .....	433 500\$00 (€ 2 162,29)
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado .....	374 800\$00 (€ 1 869,49)

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado .....	311 400\$00 (€ 1 553,26)
V	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado .....	254 100\$00 (€ 1 267,45)
VI-A	Assistente administrativo ..... Assistente comercial ..... Assistente de produção ..... Assistente de manutenção ..... Assistente de controlo de qualidade .....	231 700\$00 (€ 1 155,71)
VI-B	Chefe de bombagem ..... Chefe de central ..... Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Secretário de gerência ou administração II ..... Técnico de betão ..... Tesoureiro ..... Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou técnico equiparado .....	209 400\$00 (€ 1 044,48)
VII	Encarregado de central de betão ..... Inspector de vendas ..... Subchefe de secção ..... Bacharel do grau 1-A ou técnico equiparado .....	191 700\$00 (€ 956,20)
VIII	Escriturário principal ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de fabrico de blocos ..... Oficial principal (electricista e metalúrgico) ..... Secretário de gerência ou administração ..... Técnico de electrónica industrial ..... Vendedor .....	175 300\$00 (€ 874,39)
IX	Expedidor-controlador ..... Preparador de trabalho ..... Programador de trabalho ..... Secretário .....	161 600\$00 (€ 806,06)
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados com mais de seis meses ..... Oficial electricista com mais de três anos ..... Operador de central de betão ..... Preparador de laboratório ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	159 200\$00 (€ 794,09)
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Condutor-manobrados com mais de três anos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados até seis meses ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos ..... Operador de <i>drag-line</i> ..... Operador de máquinas de blocos ..... Prensador ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador .....	152 700\$00 (€ 761,66)

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Condutor-manobrador até três anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de serviços externos ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	142 100\$00 (€ 708,79)
XIII	Contínuo ..... Escolhedor ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Preparador auxiliar de laboratório .....	133 800\$00 (€ 667,39)
XIV	Auxiliar de fabrico ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2.º ano (para eliminar) ..... Estagiário de escritório do 2.º ano ..... Guarda ..... Praticante metalúrgico do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Servente .....	127 200\$00 (€ 634,47)
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) ..... Dactilógrafo do 1.º ano (para eliminar) ..... Estagiário de escritório do 1.º ano ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	101 900\$00 (€ 508,28)
XVI	Aprendiz de electricista ..... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos ..... Paquete do 2.º ano ou de 17 anos .....	66 900\$00 (€ 333,70)
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos ..... Paquete do 1.º ano ou de 16 anos .....	66 200\$00 (€ 330,20)

Lisboa, 9 de Abril de 2001.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia 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 do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDECOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviço e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas;  
SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do texto final da revisão do CCT/Betão Pronto em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Sindicato dos Economistas;

SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos.

Lisboa, 17 de Abril de 2001.

Entrado em 23 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Maio de 2001, a fl. 106 do livro n.º 9, com o n.º 113/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto — APEB e, por outro, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representadas pelas associações sindicais signatárias.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos em 1 de Janeiro de 2001.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar e nocturno**

- 3 — .....
- a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 1475\$ (€ 7,36);
  - b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 520\$ (€ 2,59) para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;
  - c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de 675\$ (€ 3,37) para ceia.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Remunerações mínimas**

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de 8935\$ (€ 44,57). Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda

e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 1330\$ (€ 6,63) por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1330\$ (€ 6,63) por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

## **CAPÍTULO VI**

### **Deslocações e transportes**

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Regime de deslocações**

- 3 — .....
- b) Almoço no montante de 1475\$ (€ 7,36), contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.
- 4 — .....
- a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1980\$ (€ 9,88);  
Dormida e pequeno-almoço — 5900\$ (€ 29,43);  
Diária completa — 9845\$ (€ 49,11);  
Pequeno-almoço — 520\$ (€ 2,59);  
Ceia — 675\$ (€ 3,37).

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Transferência do local ou base de trabalho**

- 3 — .....
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 12 % da retribuição total

do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 148 800\$ (€ 724,21), para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> e na alínea *b*) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 9255 contos (€ 46 163,75), seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas

1 — .....

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

2.º ciclo do ensino básico — 12 140\$ (€ 60,55);

3.º ciclo do ensino básico — 18 870\$ (€ 94,12);

Cursos complementares e médios — 30 865\$ (€ 153,95);

Cursos superiores — 40 710\$ (€ 203,06).

#### ANEXO III

##### Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado .....	490 400\$00 (€ 2 446,10)
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado .....	433 500\$00 (€ 2 162,29)
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado .....	374 800\$00 (€ 1 869,49)
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado .....	311 400\$00 (€ 1 553,26)
V	Analista de sistemas .....	254 100\$00 (€ 1 267,45)
	Contabilista .....	
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado .....	
VI-A	Assistente administrativo .....	231 700\$00 (€ 1 155,71)
	Assistente comercial .....	
	Assistente de produção .....	
	Assistente de manutenção .....	
	Assistente de controlo de qualidade .....	
VI-B	Chefe de bombagem .....	209 400\$00 (€ 1 044,48)
	Chefe de central .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe de vendas .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Secretário de gerência ou administração II .....	
	Técnico de betão .....	
	Tesoureiro .....	
	Licenciado ou bacharel ou grau I-B ou equiparado .....	
VII	Encarregado de central de betão .....	191 700\$00 (€ 956,20)
	Inspector de vendas .....	
	Subchefe de secção .....	
	Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado .....	
VIII	Escriturário principal .....	175 300\$00 (€ 874,39)
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de fabrico de blocos .....	
	Oficial principal (electricista e metalúrgico) .....	
	Secretário de gerência ou administração .....	
	Técnico de electrónica industrial .....	
	Vendedor .....	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
IX	Expedidor-controlador ..... Preparador de trabalho ..... Programador de trabalho ..... Secretário .....	161 600\$00 (€ 806,06)
X	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados com mais de seis meses ..... Oficial electricista com mais de três anos ..... Operador de central de betão ..... Preparador de laboratório ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	159 200\$00 (€ 794,09)
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Condutor-manobrador com mais de três anos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados até seis meses ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos ..... Operador de <i>dragline</i> ..... Operador de máquinas de blocos ..... Prensador ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador .....	152 700\$00 (€ 761,66)
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Condutor-manobrador até três anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de serviços externos ..... Mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	142 100\$00 (€ 708,79)
XIII	Contínuo ..... Escolhedor ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ..... Preparador auxiliar de laboratório .....	133 800\$00 (€ 667,39)
XIV	Auxiliar de fabrico ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário de escritório do 2.º ano ..... Guarda ..... Praticante metalúrgico do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Servente .....	127 200\$00 (€ 634,47)
XV	Ajudante oficial de electricista (1.º e 2.º anos) ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário de escritório do 1.º ano ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	101 900\$00 (€ 508,28)
XVI	Aprendiz de electricista ..... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos ..... Paquete do 2.º ano ou de 17 anos .....	66 900\$00 (€ 333,70)

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos ..... Paquete do 1.º ano ou de 16 anos .....	66 200\$00 (€ 330,20)

Lisboa, 10 de Abril de 2001.

Pela Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto — APEB:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores 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 Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 18 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Maio de 2001, a fl. 106 do livro n.º 9, com o n.º 112/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de



Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 a 5 — (*Igual.*)

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

- .....  
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante cinco dias seguidos ou alternados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 3850\$, que fará parte integrante da retribuição mensal.

2 — (*Igual.*)

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 5410\$.

2 — (*Igual.*)

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 905\$.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — 2120\$;  
Jantar — 2120\$;  
Pequeno-almoço — 600\$.

3 — (*Igual.*)

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

1 — O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) (*Igual.*)  
b) (*Igual.*)

- c) A subsídio de deslocação no montante de 685\$ e 1455\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;  
b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;  
c) Faltar 120 dias no período de maternidade, devendo 90 ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto; nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

Em caso de aborto a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

- d) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço.  
Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social este reverterá para a empresa;  
e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejam aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;  
f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual;  
g) Gozar licença sem vencimento, até ao limite de um ano após o parto, desde que referida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretende iniciá-la;  
h) Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a legislação em vigor.

#### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços ..... Técnico examinador .....	231 275\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
I	Chefe de escritório ..... Director de escola .....	176 110\$00
II	Chefe de divisão/departamento/serviços .... Contabilista ..... Programador ..... Subdirector de escola ..... Tesoureiro .....	153 990\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	149 760\$00
IV	Instrutor .....	149 760\$00
V	Assistente administrativo ..... Secretário(a) de direcção .....	128 960\$00
VI	Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista .....	121 680\$00
VII	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	111 280\$00
VIII	Telefonista .....	108 160\$00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) ..... Guarda ..... Porteiro .....	105 040\$00
X	Estagiário do 3.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	99 840\$00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Estagiário do 2.º ano .....	92 560\$00
XII	Estagiário 1.º ano .....	87 360\$00
XIII	Paquete de 17 anos .....	82 160\$00
XIV	Paquete de 16 anos .....	76 960\$00

*Nota.* — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 195\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 6 de Março de 2001.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Vitor Pereira.*

APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

*(Assinatura ilegível.)*

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

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

Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 20 de Abril de 2001.

Depositado em 30 de Abril de 2001, a fl. 101 do livro n.º 9 com o n.º 101/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

## Artigo 1.º

A AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras associações sindicais acordam introduzir no CCT celebrado entre si, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2000, as seguintes alterações:

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 4420\$ por mês.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 3500\$

por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades —prémio de antiguidade

1 — .....

- a) .....  
b) O prémio previsto na alínea anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor da diuturnidade — Prémio de antiguidade
1.º escalão (completados 3 anos) .....	1 685\$00
2.º escalão (completados 8 anos) .....	3 380\$00
3.º escalão (completados 13 anos) .....	5 040\$00

2 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — .....

2 — O subsídio referido no número anterior, ou o respectivo contravalor em senhas de refeição, não será inferior aos seguintes montantes:

- a) 8700\$, nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições, nomeadamente nos designados como residências;  
b) 9600\$, nos restantes estabelecimentos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação em espécie

Quando a alimentação for prestada em espécie o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês .....	2 900\$00
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço .....	95\$00
Ceia simples .....	135\$00
Almoço, jantar ou ceia completa .....	385\$00

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória —tabelas salariais

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 2001 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2001.

## ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas quando não haja lugar ao pagamento de diuturnidades:

Níveis	Categoria dos estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	179 800	178 200	160 200	159 100
XIII	169 300	167 100	149 700	148 700
XII	139 000	137 400	125 600	124 600
XI	127 100	125 600	115 500	115 000
X-A	121 600	119 300	109 800	109 100
X	115 000	113 000	104 100	103 600
IX	103 600	101 600	93 500	92 500
VIII	91 300	90 000	82 700	81 800
VII	86 200	84 300	77 100	76 000
VI	77 800	76 500	70 800	69 600
V	67 300	67 200	67 100	67 000
IV	65 600	64 600	59 400	58 600
III	64 800	63 000	55 900	55 200
II	56 900	55 900	53 800	53 700
I	53 900	53 800	53 700	53 600

B) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas no sistema de diuturnidades:

Níveis	Categoria dos estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	174 300	172 400	155 200	154 100
XIII	163 900	161 900	145 200	144 200
XII	134 700	133 000	121 700	120 800
XI	123 100	121 700	111 700	111 300
X-A	117 500	115 600	106 300	105 700
X	111 300	109 400	100 700	100 500
IX	100 500	98 300	90 400	89 700
VIII	88 600	87 100	80 100	79 200
VII	83 500	81 800	74 800	73 700
VI	75 400	74 200	68 500	67 400
V	67 400	67 300	67 200	67 100
IV	63 600	62 500	57 500	56 800
III	62 700	61 100	54 200	53 800
II	55 100	54 200	53 800	53 700
I	53 900	53 800	53 700	53 600

Lisboa, 22 de Abril de 2001.

Pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

##### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINCES/UGT.

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Abril de 2001.

Depositado em 2 de Maio de 2001, a fl. 105 do livro n.º 9, com o n.º 106/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e outros**

Em 6 de Abril de 2001, nas instalações do Metropolitano de Lisboa, E. P., sitas na Avenida de Barbosa du Bocage, 5, em Lisboa, reuniram-se o conselho de gerência, neste acto representado pelo vogal, Dr. Eduardo Martinho Rosado Chalrito, a directora de Recursos Humanos, Dr.<sup>a</sup> Maria Paula Ferreira Freitas Martins Caçador, e os Sindicatos representativos dos técnicos superiores licenciados e bacharéis ao serviço da empresa, designadamente o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul/SERS, o Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos/SNET e o Sindicato de Quadros/SENSIQ.

As partes acordaram na revisão global do acordo de empresa, de acordo com o texto anexo.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

O acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a seguir designado por empresa, e, por outro, todos os técnicos superiores licenciados e bacharéis ao seu serviço representados pelos outorgantes organismos sindicais.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária terão a duração máxima de 12 meses, sempre reportada a 1 de Janeiro de cada ano.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Comissão paritária**

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissões e prestação do trabalho**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

Só poderão ser admitidos ao serviço do Metropolitano de Lisboa, E. P., os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Terem satisfeito as obrigações militares;
- b) Possuírem as habilitações escolares respectivas;
- c) Serem aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes;
- d) Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Readmissão**

1 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para efeitos de eventual readmissão na mesma carreira profissional, a perda da antiguidade adquirida até à data da denúncia ou rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, será admitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Categorias profissionais**

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Acessos e promoções**

1 — As condições de acessos e promoções são as constantes do anexo I.

2 — A avaliação técnico-profissional para efeitos de acessos e promoções será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo II.

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Horário de trabalho**

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho suplementar**

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

2 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, e sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Serviço de prevenção**

1 — A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar de prevenção mais de um fim-de-semana em cada mês.

2 — O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — O serviço de prevenção será remunerado no valor percentual de 3,1% do nível II da tabela dos técnicos superiores por cada dia de escala de prevenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Férias, feriados e faltas**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 23 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a um período de férias correspondente a dois dias úteis de férias, e correspondente subsídio, por cada mês de serviço efectivo prestado nesse ano.

3 — Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida, quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias:

- a) Sempre que goze 4 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 1 dia útil;
- b) Sempre que goze 8 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 2 dias úteis;
- c) Sempre que goze 12 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis;
- d) Sempre que goze 16 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 4 dias úteis;
- e) Sempre que goze 20 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 5 dias úteis;
- f) Sempre que goze a totalidade do período de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 6 dias úteis.

5 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 12 dias úteis de férias.

6 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

7 — Sem prejuízo das normas legais aplicáveis ao regime de feriados e faltas estabelecem-se as seguintes especificidades:

- a) Além dos feriados previstos na lei, será observado como feriado o dia de terça-feira de Carnaval;

b) Será considerada justificada e remunerada a falta dada pelo trabalhador no dia do seu aniversário natalício.

## CAPÍTULO III

### **Remunerações**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho**

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho com carácter de regularidade.

2 — As remunerações mínimas mensais devidas aos técnicos superiores são as que constam do anexo III.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Anuidades**

1 — Aos técnicos superiores será atribuída uma remuneração por antiguidade, sob a forma de anuidades correspondentes a 0,30% da remuneração base do nível 12 da respectiva tabela, arredondada por defeito, em termos idênticos ao arredondamento da tabela salarial.

2 — Não terão os técnicos superiores direito à contagem de anuidades após a data a partir da qual lhes seja legalmente possível a passagem à situação de reforma por velhice.

3 — Por cada três anos de antiguidade será bonificada a remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula mediante a atribuição de uma anuidade suplementar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber, pelo Natal, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar, no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para aquele serviço, será devido o pagamento de uma importância proporcional aos meses de serviço prestado na empresa.

4 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá, a título de subsídio de Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Prémio de *performance***

1 — Os trabalhadores que, nos termos do anexo II deste acordo, sejam objecto de avaliação e obtenham pontuação enquadrada num dos escalões da A a F terão direito a um prémio de *performance*, nos termos dos números seguintes.

2 — O prémio de *performance* será anual e pago em duas prestações de igual valor, a liquidar até 15 de Abril e 15 de Outubro.

3 — O prémio a atribuir será determinado pela fórmula  $\text{salário base} \times 14 \times X$ , sendo  $X$  resultante da avaliação de *performance* respeitante ao ano anterior, de acordo com a seguinte correspondência:

- A) 5 %;
- B) 4,5 %;
- C) 4 %;
- D) 3,5 %;
- E) 3 %;
- F) 2,5 %.

#### CAPÍTULO IV

##### **Direitos especiais**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — Às deslocações em serviço aplicar-se-à o regime de ajudas de custo definido pela empresa.

2 — Nas deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a 10 anos da sua retribuição à data, a favor do beneficiário que indicar ou, na falta de indicação, a favor dos seus herdeiros.

3 — A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nomeadamente para fiscalização de obras, realização de ensaios de recepção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por actuação inesperada ou durante o período nocturno de conservação da rede será compensada em função dos quilómetros percorridos, nas condições a fixar pela empresa.

#### CAPÍTULO V

##### **Protecção na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Protecção na doença**

1 — A empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento de subsídio de doença até completar a retribuição líquida durante o tempo em que se manter a situação de baixa por doença, devidamente comprovada;
- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa de acordo com as

revisões de retribuição que se verifiquem durante essa situação;

- c) Pagamento, por inteiro, da assistência medicamentosa.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional mantém-se o estabelecido nas cláusulas 17.<sup>a</sup> («protecção na doença»), 19.<sup>a</sup> («reforma por invalidez ou velhice») e 20.<sup>a</sup> («sobrevivência»), entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela seguradora e a retribuição do técnico.

#### CAPÍTULO VI

##### **Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Reforma por invalidez ou velhice**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação de trabalho.

2 — A empresa pagará complementos de pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social calculados na base da incidência do valor percentual de  $1,5 \times n$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo  $n$  o número de anos da sua antiguidade na Empresa, contados até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição. Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 20.<sup>a</sup> («sobrevivência»).

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Sobrevivência**

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retribuição ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito a abono de família, ou incapacitados, enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem referida no n.º 1 será de 75 %.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida, quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de 150 000\$, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

### CAPÍTULO VII

#### Serviços de apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

O técnico superior, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio de alimentação de 1700\$.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados temporariamente para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio de formação correspondente a 100 % do valor/hora respectivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transportes

Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa, afectos ao serviço público, todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família ou se encontrarem incapacitados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Disposições finais

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

### ANEXO I

#### Regulamento de carreiras

1 — Carreiras profissionais — os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações técnico-científicas ao nível do ensino superior são integrados na carreira de técnico superior.

2 — Estrutura de carreiras — a carreira de técnico superior integra 22 níveis, sendo diferenciada para licen-

ciados e bacharéis até ao nível 10, inclusive, e comum nos restantes níveis.

3 — Acesso — o acesso à carreira definida no presente regulamento depende de:

- a) Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- b) Reunir o trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função.

4 — Níveis de admissão — a integração na carreira de técnico superior, no momento da admissão do trabalhador, será feita — em regra — num dos níveis de 1 a 5, admitindo-se — com carácter de excepção — a integração num dos níveis de 6 a 11 quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e relevante competência técnica.

5 — Promoções — as promoções processam-se da seguinte forma:

- a) De 1 para 2 — evolução automática, após seis meses de permanência;
- b) De 2 a 22 — pela acumulação de créditos de progressão, atribuídos através do processo anual de avaliação da *performance*.

6 — Créditos de progressão.

a) Os pontos necessários para a evolução da carreira serão atribuídos em função do resultado do processo anual de avaliação da *performance*, com a seguinte correspondência:

- A) 4 créditos;
- B) 3,5 créditos;
- C) 3 créditos;
- D) 2,5 créditos;
- E) 2 créditos;
- F) 1,5 créditos;
- G) 1 créditos;
- H) 0 créditos.

b) A progressão na carreira far-se-á consoante o número de créditos atribuídos ao trabalhador, podendo significar uma promoção de uma ou mais níveis.

c) Se o número de créditos atribuídos ao trabalhador for superior ao necessário para progredir um nível mas insuficiente para progredir dois, os créditos em excesso somar-se-ão aos obtidos no processo de avaliação seguinte.

7 — A evolução na carreira será sempre reportada a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeitar o processo de avaliação da *performance* que conferir o total de créditos necessário à progressão.

#### Mapa de progressões

Nível	Créditos para progressão
1 .....	Seis meses, automática
2 .....	1
3 .....	1
4 .....	1
5 .....	2
6 .....	2
7 .....	2

Nível	Créditos para progressão
8 .....	2
9 .....	3
10 .....	3
11 .....	3
12 .....	4
13 .....	4
14 .....	4
15 .....	4
16 .....	4
17 .....	6
18 .....	6
19 .....	6
20 .....	8
21 .....	8
22 .....	-

## ANEXO II

### Processo de avaliação de *performance*

1 — Terá lugar anualmente um processo de avaliação da *performance* dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de seis meses de exercício.

2 — A avaliação da *performance*, que será da responsabilidade do superior hierárquico imediato do técnico superior, constará de duas fases: entrevista de actividade e preenchimento da ficha de avaliação da *performance* e terá a seguinte tramitação:

- a) Entrevista de actividade, com indicação das situações relevantes e ocorrências condicionantes verificadas, indicação dos factores mais relevantes para as funções desempenhadas, indicação dos pontos fortes e fracos revelados em termos de situações relevantes e levantamento das necessidades de formação. Deve ser dado conhecimento ao entrevistado do relatório da entrevista de actividade;
- b) Preenchimento da ficha de avaliação da *performance*, tendo em conta, nomeadamente, a entrevista de actividade e os pontos fortes e fracos detectados em termos de situações relevantes; deverão, de igual forma, ser indicadas as necessidades de desenvolvimento e de formação para melhoria da *performance* detectadas;
- c) A pontuação obtida no preenchimento da ficha de avaliação será enquadrada de acordo com o seguinte escalonamento:
  - A)  $\geq 4,80 < 5,00$ ;
  - B)  $\geq 4,50 < 4,80$ ;
  - C)  $\geq 4,20 < 4,50$ ;
  - D)  $\geq 3,75 < 4,20$ ;
  - E)  $\geq 3,40 < 3,75$ ;
  - F)  $\geq 3,00 < 3,40$ ;
  - G)  $\geq 2,25 < 3,00$ ;
  - H)  $\geq 1,00 < 2,25$ ;
- d) O processo será de seguida entregue ao avaliado para conhecimento e comentário, bem como à hierarquia intermédia, quando exista;
- e) Concluída esta fase, serão os processos remetidos ao director respectivo ou ao conselho de gerência, consoante os casos, para efeitos da intervenção homogeneizadora a que se refere o n.º 4;

- f) Dos resultados dessa intervenção será obrigatoriamente dado conhecimento ao avaliado e ao primeiro avaliador;
- g) O processo de avaliação da *performance*, acompanhado de relatório resumo, contendo também as situações de intervenção homogeneizadora, será apresentado à comissão técnica, para efeitos do n.º 5.2 deste anexo.

3 — A distribuição dos resultados do processo de avaliação pelos vários escalões deverá observar as seguintes quotas:

- A) 15 %;
- B) 15 %;
- C) 20 %;
- D) 25 %;

subordinando-se a sua determinação aos princípios seguintes:

- a) As quotas são calculadas em função de cada órgão com seis ou mais técnicos superiores, sendo os restantes agrupados;
- b) Os resultados da aplicação das quotas serão arredondados para o inteiro superior, devendo o seu total corresponder ao total das percentagens.

4.1 — Para garantia do cumprimento das quotas, caberá aos directores, no caso dos órgãos com seis ou mais técnicos, e ao conselho de gerência, nos restantes, uma intervenção homogeneizadora.

4.2 — A intervenção homogeneizadora referida no número anterior deverá observar os seguintes limites:

- Não poderá implicar subida ou descida em mais de um escalão;
- Não poderão existir subidas que, por si só, determinem efeitos de descida.

4.3 — A homogeneização será devidamente fundamentada nas notações atribuídas nomeadamente nos parâmetros alterados.

5.1 — É criada uma comissão técnica do processo de avaliação constituída por sete elementos, sendo três designados pelo conselho de gerência, três designados pelas associações sindicais subscritoras deste acordo e um, que desempenhará as funções de coordenador e relator, por acordo entre os restantes membros.

5.2 — A comissão técnica é um órgão de carácter consultivo, não assumindo as suas posições carácter vinculativo, e tem as seguintes competências:

- a) Emitir parecer genérico sobre o decurso do processo de avaliação;
- b) Emitir parecer sobre as situações de intervenção homogeneizadora;
- c) Emitir parecer sobre todos os casos relativamente aos quais o avaliado ou o director respectivo venham a manifestar discordância da notação final, solicitando a intervenção da comissão.

5.3 — A comissão técnica funcionará nos termos de regulamento interno que venha a estabelecer, que deverá ser aprovado por unanimidade de votos dos seus membros.



## Definição do conteúdo dos factores

Conhecimentos profissionais. — Conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstre possuir para o desempenho do cargo.

Capacidade de análise. — Capacidade para identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

Capacidade de decisão. — Capacidade para decidir com independência e acerto, dentro do limite das suas responsabilidades.

Liderança. — Aptidão para influenciar os outros a realizar eficientemente uma tarefa.

Flexibilidade. — Aptidão para variar de abordagem ou de estratégia, a fim de conseguir realizar uma tarefa.

Estabilidade de desempenho. — Capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de stress, incerteza ou ausência de estrutura.

Empenho. — Esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável.

Consecução dos objectivos. — Grau de realização dos objectivos definidos quer qualitativa quer quantitativamente.

Capacidade de organização e planeamento. — Capacidade para definir, programar e coordenar acções face aos recursos humanos e materiais disponíveis, tendo em vista a prossecução de objectivos estabelecidos.

Grau de responsabilidade. — Capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências.

Facilidade de relação com terceiros. — Capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa, de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, a nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de acções, coordenação de esforços e cooperação de todos.

Iniciativa. — Capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas para os problemas.

Adaptação a novas situações. — Capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos.

Método de trabalho. — Capacidade para organizar o trabalho com vista ao desempenho eficaz da função.

Expressão oral. — Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo.

Expressão escrita. — Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

## ANEXO III

Tabela do AE II — 2001

Nível	Licenciados	Bacharéis
1 .....	244 900	222 300
2 .....	255 900	233 500
3 .....	270 900	250 400
4 .....	285 600	265 200
5 .....	302 500	282 100
6 .....	317 500	297 000
7 .....	332 300	311 900
8 .....	347 300	326 700

Nível	Licenciados	Bacharéis
9 .....	366 000	345 300
10 .....	382 700	362 300
11 .....	399 400	
12 .....	418 400	
13 .....	434 900	
14 .....	451 600	
15 .....	468 300	
16 .....	485 200	
17 .....	499 900	
18 .....	516 700	
19 .....	539 200	
20 .....	561 800	
21 .....	585 000	
22 .....	609 100	

Lisboa, 6 de Abril de 2001.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 26 de Abril de 2001.

Depositado em 2 de Maio de 2001, no livro n.º 9, a p. 105, com o n.º 105/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Revisão do acordo de Empresa celebrado entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, o SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

## 1 — Clausulado geral

São revistas as cláusulas abaixo indicadas, que ficam acordadas com a seguinte redacção:

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Movimentações

6 — Para os trabalhadores com uma das categorias a seguir indicadas e para os trabalhadores com categoria de grau 2 até ao nível 9, inclusive, da tabela salarial, a empresa desencadeará uma acção específica de avaliação de desempenho, quando os referidos trabalhadores atinjam os nove anos de antiguidade na categoria:

7 — Se, na acção referida no número anterior, o trabalhador obtiver uma boa avaliação de desempenho, terá acesso ao nível seguinte da função (grau 2 ou grau 3).

A avaliação de desempenho será fundamentada e comunicada ao trabalhador.

8 — O acesso ao grau 2 ou ao grau 3 da função, nos termos dos n.ºs 6 e 7, far-se-á enquadrando os trabalhadores no escalão inferior àquele que detinham no nível donde provêm, sem prejuízo da respectiva antiguidade, com excepção dos trabalhadores que passarem do escalão 0 ao escalão 0 do nível seguinte, os quais perdem a antiguidade no escalão.

9 — Os jornalistas do grau 1, os sonorizadores do grau 1, os produtores do grau 1, os realizadores do grau 1, os produtores *multimedia* do grau 1, os técnicos de som do grau 1, os técnicos de electrónica do grau 1, os supervisores administrativos do grau 1, os supervisores do grau 1 e os tesoureiros supervisores do grau 1 que obtenham acesso ao nível seguinte da função nos termos dos n.ºs 6 e 7 são enquadrados do seguinte modo:

- Os do escalão 0 passam para o escalão 0;
- Os do escalão 1 passam para o escalão 0;
- Os do escalão 2 passam para o escalão 0;
- Os do escalão 3 passam para o escalão 1;
- Os do escalão 4 passam para o escalão 2;

e assim sucessivamente.

Os trabalhadores mantêm a antiguidade no escalão, excepto os que passem do escalão 0 e do escalão 1 ao escalão 0 do nível seguinte, que perdem a antiguidade no escalão.

10 — .....

11 — A atribuição de categoria de grau 3 do nível 11, de grau 4, de grau 5 ou de grau 6 não é determinada por antiguidade numa categoria ou função, sendo feita por iniciativa da empresa mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

12 — A atribuição das categorias de gestor de programas do grau 1, do grau 2 e do grau 3, de gestor de programas de informação do grau 1, do grau 2 e do grau 3, de gestor principal de informática do grau 1, do grau 2 e do grau 3, de gestor de recursos humanos do grau 1, do grau 2 e do grau 3, de gestor financeiro do grau 1, do grau 2 e do grau 3, de gestor de imagem e comunicação do grau 1, do grau 2 e do grau 3 e de engenheiro gestor de projectos do grau 1, do grau 2 e do grau 3 não é determinada por antiguidade naquelas ou outras categorias ou funções, sendo feita por iniciativa da empresa mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — .....

2 — .....

3 — Os trabalhadores com categoria situada até ao nível 9, inclusive, e com categoria de grau 2 do nível 10 da tabela salarial que se encontrem nos escalões 0, 1, 2, 3 e 4 passam ao escalão seguinte, desde que, cumu-

lativamente, detenham três anos de permanência no respectivo escalão e obtenham informação de serviço *Não insatisfatória*, exigindo-se informação de serviço de *Bom* para os trabalhadores com categoria de grau 2 do nível 10.

4 — .....

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Extinção de categorias

São extintas as categorias de coordenador de programas do grau 1 e do grau 2, supervisor de emissão, candidato a jornalista, lavador do grau 1 e do grau 2, paquete, cozinheiro supervisor, gráfico do grau 1 e do grau 2, analista de sistemas de informação do grau 1 e do grau 2, administrador de base de dados do grau 1 e do grau 2, programador informático estagiário do 1.º ano e do 2.º ano, programador informático do grau 1 e do grau 2, programador analista informático do grau 1 e do grau 2, analista informático do grau 1 e do grau 2, instalador de sistemas informáticos do grau 1 e do grau 2, engenheiro assessor do grau 1 e do grau 2.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — Os actuais titulares das categorias de coordenador de programas do grau 1 e coordenador de programas do grau 2 são reclassificados nas categorias de assistente de continuidade do grau 1 e assistente de continuidade do grau 2, respectivamente, mantendo o respectivo nível e escalão.

2 — O actual titular da categoria de cozinheiro supervisor é reclassificado na categoria de cozinheiro do grau 3 — supervisor, mantendo o respectivo nível e escalão.

3 — Os actuais titulares da categoria de gráfico do grau 2 são reclassificados na categoria de escriturário do grau 1, mantendo o respectiva nível e escalão.

4 — Os actuais titulares das categorias de programador analista informático do grau 1 e programador analista informático do grau 2 são reclassificados nas categorias de analista programador de informática do grau 1 e analista programador de informática do grau 2, respectivamente, mantendo o respectivo nível e escalão.

5 — Os actuais titulares das categorias de engenheiro assessor do grau 1 e engenheiro assessor do grau 2 são reclassificados nas categorias de engenheiro do grau 3 e engenheiro do grau 4, respectivamente, mantendo o respectivo nível e escalão.

#### 2 — Enquadramento, funções e carreiras

A) São reestruturadas e criadas as seguintes funções nos seguintes termos:

1 — Área funcional — produção/realização de programas:

1.1 — Grupo funcional — concepção/produção:

1.1.1 — Função — operador de som:

Categorias/níveis:

Operador de som do grau 1/nível 5;

Operador de som do grau 2/nível 6;

Técnico de som do grau 1/nível 7;  
Técnico de som do grau 2/nível 9;  
Técnico de som do grau 3/nível 10;  
Técnico de som do grau 4/nível 11.

1.1.2 — Função — sonorizador:

Categorias/níveis:

Sonorizador do grau 1/nível 7;  
Sonorizador do grau 2/nível 9;  
Sonorizador do grau 3/nível 10;  
Sonorizador do grau 4/nível 11.

1.1.3 — Função — locutor:

Categorias/níveis:

Locutor do grau 1/nível 6;  
Locutor do grau 2/nível 7;  
Locutor do grau 3/nível 8;  
Locutor do grau 4/nível 9;  
Locutor do grau 5/nível 10.

1.1.5 — Função — realizador:

Categorias/níveis:

Realizador do grau 1/nível 7;  
Realizador do grau 2/nível 9;  
Realizador do grau 3/nível 10;  
Realizador do grau 4/nível 11;  
Realizador do grau 5/nível 12.

1.1.6 — Função — produtor *multimedia*:

Categorias/níveis:

Produtor *multimedia* do grau 1/nível 7;  
Produtor *multimedia* do grau 2/nível 9;  
Produtor *multimedia* do grau 3/nível 10;  
Produtor *multimedia* do grau 4/nível 11.

1.1.7 — Função — gestor de programas:

Categorias/níveis:

Gestor de programas do grau 1/nível 12;  
Gestor de programas do grau 2/nível 13;  
Gestor de programas do grau 3/nível 14.

1.2 — Grupo funcional — apoio a concepção/produção:

1.2.2 — Função — secretário de produção e realização:

Categorias/níveis:

Secretário de produção e realização do grau 1/nível 5;  
Secretário de produção e realização do grau 2/nível 6;  
Secretário de produção e realização do grau 3/nível 7.

1.2.3 — Função — assistente de continuidade:

Categorias/níveis:

Assistente de continuidade do grau 1/nível 6;  
Assistente de continuidade do grau 2/nível 7;  
Assistente de continuidade do grau 3/nível 8.

1.2.5 — Função — assistente musical:

Categorias/níveis:

Assistente musical do grau 1/nível 6;  
Assistente musical do grau 2/nível 7;  
Assistente musical do grau 3/nível 8.

2 — Área funcional — jornalismo:

2.1 — Grupo funcional — informação:

2.1.1 — Função — jornalista:

Categorias/níveis:

Jornalista estagiário do 1.º ano;  
Jornalista estagiário do 2.º ano;  
Jornalista do grau 1/nível 7;  
Jornalista do grau 2/nível 9;  
Jornalista do grau 3/nível 10;  
Jornalista do grau 4/nível 11;  
Jornalista do grau 5/nível 12.

2.1.2 — Função — gestor de programas de informação:

Categorias/níveis:

Gestor de programas de informação do grau 1/nível 12;  
Gestor de programas de informação do grau 2/nível 13;  
Gestor de programas de informação do grau 3/nível 14.

2.2 — Grupo funcional — apoio à informação:

2.2.1 — Função — secretário de redacção:

Categorias/níveis:

Secretário de redacção do grau 1/nível 5;  
Secretário de redacção do grau 2/nível 6;  
Secretário de redacção do grau 3/nível 7.

3 — Área funcional — manutenção/emissão:

3.1 — Grupo funcional — manutenção/emissão:

3.1.2 — Função — mecânico de antena:

Categorias/níveis:

Mecânico de antena do grau 1/nível 5;  
Mecânico de antena do grau 2/nível 6;  
Mecânico de antena do grau 3/nível 7.

3.1.3 — Função — radiotécnico:

Categorias/níveis:

Radiotécnico do grau 1/nível 5;  
Radiotécnico do grau 2/nível 6;  
Técnico de electrónica do grau 1/nível 7;  
Técnico de electrónica do grau 2/nível 9;  
Técnico de electrónica do grau 3/nível 10;  
Técnico de electrónica do grau 4/nível 11.

3.2 — Grupo funcional — manutenção auxiliar:

3.2.2 — Função — artífice:

Categorias/níveis:

Artífice do grau 1/nível 3;  
Artífice do grau 2/nível 4;  
Artífice do grau 3/nível 5.

- 3.2.3 — Função — electricista:  
Categorias/níveis:  
Electricista do grau 1/nível 4;  
Electricista do grau 2/nível 5;  
Electricista do grau 3/nível 6.
- 3.3 — Grupo funcional — serviços de apoio:  
3.3.1 — Função — desenhador:  
Desenhador do grau 1/nível 5;  
Desenhador do grau 2/nível 6;  
Desenhador do grau 3/nível 7.
- 4 — Área funcional — administrativa:  
4.1 — Grupo funcional — execução administrativa:  
4.1.1 — Função — cobrador:  
Categorias/níveis:  
Cobrador do grau 1/nível 2;  
Cobrador do grau 2/nível 3;  
Cobrador do grau 3/nível 4.
- 4.1.2 — Função — fiel de armazém:  
Categorias/níveis:  
Fiel de armazém do grau 1/nível 3;  
Fiel de armazém do grau 2/nível 4;  
Fiel de armazém do grau 3/nível 5.
- 4.1.4 — Função — tesoureiro:  
Categorias/níveis:  
Tesoureiro do grau 1/nível 5;  
Tesoureiro do grau 2/nível 6;  
Tesoureiro supervisor do grau 1/nível 7;  
Tesoureiro supervisor do grau 2/nível 9;  
Tesoureiro supervisor do grau 3/nível 10.
- 4.1.5 — Função — secretário:  
Categorias/níveis:  
Secretário do grau 1/nível 5;  
Secretário do grau 2/nível 6;  
Secretário do grau 3/nível 7.
- 4.2 — Grupo funcional — transporte automóvel:  
4.2.2 — Função — motorista:  
Categorias/níveis:  
Motorista do grau 1/nível 3;  
Motorista do grau 2/nível 4;  
Motorista do grau 3/nível 5.
- 4.3 — Grupo funcional — serviços de apoio:  
4.3.2 — Função — auxiliar de cozinha/empregado de refeitório:  
Categorias/níveis:  
Auxiliar de cozinha e refeitório do grau 1/nível 1;  
Auxiliar de cozinha e refeitório do grau 2/nível 2;  
Auxiliar de cozinha e refeitório do grau 3/nível 3.
- 4.3.4 — Função — cozinheiro:  
Categorias/níveis:  
Cozinheiro do grau 1/nível 2;  
Cozinheiro do grau 2/nível 3;  
Cozinheiro do grau 3 — supervisor/nível 4;  
Cozinheiro do grau 4 — supervisor/nível 5.
- 4.3.6 — Função — empregado de balcão:  
Categorias/níveis:  
Empregado de balcão do grau 1/nível 2;  
Empregado de balcão do grau 2/nível 3;  
Empregado de balcão do grau 3/nível 4.
- 4.3.7 — Função — telefonista:  
Categorias/níveis:  
Telefonista do grau 1/nível 3;  
Telefonista do grau 2/nível 4;  
Telefonista do grau 3/nível 5.
- 4.3.10 — Função — encarregado de refeitório e bares:  
Categorias/níveis:  
Encarregado de refeitório e bares do grau 1/nível 4;  
Encarregado de refeitório e bares do grau 2/nível 5;  
Encarregado de refeitório e bares do grau 3/nível 6.
- 4.4 — Grupo funcional — documentação:  
4.4.4 — Função — documentalista:  
Categorias/níveis:  
Documentalista do grau 1/nível 6;  
Documentalista do grau 2/nível 7;  
Documentalista do grau 3/nível 8.
- 4.5 — Grupo funcional — relações públicas:  
4.5.2 — Função — assistente de relações públicas:  
Categorias/níveis:  
Assistente de relações públicas do grau 1/nível 5;  
Assistente de relações públicas do grau 2/nível 6;  
Assistente de relações públicas do grau 3/nível 7.
- 5 — Área funcional — informática:  
5.1 — Grupo funcional — concepção:  
5.1.1 — Função — coordenador de projectos informáticos:  
Categorias/níveis:  
Coordenador de projectos informáticos do grau 1/nível 9;  
Coordenador de projectos informáticos do grau 2/nível 10;  
Coordenador de projectos informáticos do grau 3/nível 11;  
Coordenador de projectos informáticos do grau 4/nível 12.
- 5.1.2 — Função — gestor principal de informática:  
Categorias/níveis:  
Gestor principal de informática do grau 1/nível 12;  
Gestor principal de informática do grau 2/nível 13;  
Gestor principal de informática do grau 3/nível 14.
- 5.2 — Grupo funcional — concepção/execução:  
5.2.1 — Função — analista programador de informática:  
Categorias/níveis:  
Analista programador de informática do grau 1/nível 8;

Analista programador de informática do grau 2/nível 9;  
Analista programador de informática do grau 3/nível 10;  
Analista programador de informática do grau 4/nível 11;  
Analista programador de informática do grau 5/nível 12.

5.2.2 — Função — gestor de sistemas informáticos:  
Categorias/níveis:

Gestor de sistemas informáticos do grau 1/nível 7;  
Gestor de sistemas informáticos do grau 2/nível 8;  
Gestor de sistemas informáticos do grau 3/nível 9;  
Gestor de sistemas informáticos do grau 4/nível 10;  
Gestor de sistemas informáticos do grau 5/nível 11;  
Gestor de sistemas informáticos do grau 6/nível 12.

6 — Área funcional — quadros técnicos e de gestão:  
6.1 — Grupo funcional — técnico:

6.1.1 — Função — técnico:

Categorias/níveis:

Técnico do grau 1/nível 8;  
Técnico do grau 2/nível 9;  
Técnico do grau 3/nível 10;  
Técnico do grau 4/nível 11;  
Técnico do grau 5/nível 12.

6.2 — Grupo funcional — técnico superior:  
6.2.1 — Função — técnico superior:

Categorias/níveis:

Técnico superior do grau 1/nível 9;  
Técnico superior do grau 2/nível 10;  
Técnico superior do grau 3/nível 11;  
Técnico superior do grau 4/nível 12.

6.2.2 — Função — consultor jurídico:

Categorias/níveis:

Consultor jurídico do grau 1/nível 9;  
Consultor jurídico do grau 2/nível 10;  
Consultor jurídico do grau 3/nível 11;  
Consultor jurídico do grau 4/nível 12.

6.2.4 — Função — gestor de recursos humanos:

Categorias/níveis:

Gestor de recursos humanos do grau 1/nível 12;  
Gestor de recursos humanos do grau 2/nível 13;  
Gestor de recursos humanos do grau 3/nível 14.

6.2.5 — Função — gestor financeiro:

Categorias/níveis:

Gestor financeiro do grau 1/nível 12;  
Gestor financeiro do grau 2/nível 13;  
Gestor financeiro do grau 3/nível 14.

6.2.6 — Função — gestor de imagem e comunicação:

Categorias/níveis:

Gestor de imagem e comunicação do grau 1/nível 12;  
Gestor de imagem e comunicação do grau 2/nível 13;  
Gestor de imagem e comunicação do grau 3/nível 14.

6.3 — Grupo funcional — engenharia:

6.3.1 — Função — engenheiro:

Categorias/níveis:

Engenheiro do grau 1/nível 9;  
Engenheiro do grau 2/nível 10;  
Engenheiro do grau 3/nível 11;  
Engenheiro do grau 4/nível 12.

6.3.2 — Função — engenheiro gestor de projectos:

Categorias/níveis:

Engenheiro gestor de projectos do grau 1/nível 12;  
Engenheiro gestor de projectos do grau 2/nível 13;  
Engenheiro gestor de projectos do grau 3/nível 14.

B) As funções agora reestruturadas e criadas passam a ter a seguinte descrição:

1 — Área funcional — produção/realização de programas:

1.1 — Grupo funcional — concepção/produção:

1.1.1 — Função — operador de som:

1.1.1.1 — Definição sucinta da função. — [...]

1.1.1.2 — Desempenho qualificado. — [...]

1.1.1.3 — Chefia funcional. — [...]

Técnicos de som do grau 3 e do grau 4 — são os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos especialmente qualificados de captação, montagem e edição de som, com utilização de técnicas *multimedia* de edição digital assistida por computador, assumindo a responsabilidade pela sua qualidade e características e complexidade do trabalho a desempenhar. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

1.1.1.4 — Exigências mínimas da função. — [...]

1.1.2 — Função — sonorizador:

1.1.2.1 — Definição sucinta da função. — [...]

1.1.2.2 — Desempenho qualificado. — Os sonorizadores do grau 2, do grau 3 e do grau 4 pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

Sonorizadores do grau 3 e do grau 4 — são os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Executam as suas funções com autonomia de concepção, de acordo com a orientação global do programa. Podem assumir a chefia de grupos ou sectores e a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas *multimedia* de edição digital assistidas por computador, que eles próprios operam.

1.1.2.3 — Chefia funcional. — Os sonorizadores do grau 3 e do grau 4 desempenham a função ao seu nível mais qualificado e podem exercer a chefia funcional e assumir a coordenação de equipas ou sectores.

1.1.2.4 — Exigências mínimas da função — 11.º ano de escolaridade e formação profissional adequada.

1.1.3 — Função — locutor:

1.1.3.1 — Definição sucinta da função. — Elabora programas e demais elementos para emissão radiofónica, assegurando as operações adequadas a esse efeito. Executa ao microfone a leitura de textos escritos por

si ou por outrem, apresenta programas e improvisa comentários no estúdio ou no exterior, conduz entrevistas ou debates, efectua reportagens de acontecimentos vários. Manipula os comandos da cabina de locução, bem como o equipamento auto-operado ou de edição e gravação digital. Designa-se por tradutor-locutor quando, para além das anteriores, executa as seguintes funções: traduz textos de uma determinada língua para outra, respeitando o conteúdo e a forma literária.

1.1.3.2 — Desempenho qualificado. — Os locutores do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Locutores do grau 4 e do grau 5.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a chefia de grupos ou sectores e a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas *multimedia* de edição digital assistidas por computador, que eles próprios operam.

1.1.3.3 — Chefia funcional. — Os locutores do grau 4 e do grau 5 desempenham a função ao seu nível mais qualificado e podem exercer a chefia funcional e assumir a coordenação de equipas ou sectores.

1.1.3.4 — Exigências mínimas da função — [...]

1.1.5 — Função — realizador:

1.1.5.1 — Definição sucinta da função. — Concebe e apresenta propostas de programas e acções especiais. Realiza programas e demais elementos para emissão radiofónica, assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas a esse efeito. Assegura a apresentação de programas e acções especiais. É o principal responsável criativo pela forma e conteúdo do programa, competindo-lhe a adaptação e o tratamento adequado através dos meios e processos técnicos e artísticos acordados. Coordena o trabalho da equipa de realização, assumindo a responsabilidade pela edição do programa e assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas envolvidas no projecto, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

1.1.5.2 — Desempenho qualificado. — Os realizadores do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente, exemplificadamente a concepção, coordenação e supervisão de grandes projectos de realização. Fazem reportagens especiais com equipamento que eles próprios operam.

*Realizadores do grau 4 e do grau 5.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

1.1.5.3 — Chefia funcional. — A chefia funcional pode ser exercida por todos os graus de realizador, assumindo os realizadores do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5 a coordenação de equipas ou sectores crescentemente alargados e ou a coordenação de um conjunto de equipas ou sectores.

1.1.5.4 — Exigências mínimas da função — [...]

1.1.6 — Função — produtor *multimedia*:

1.1.6.1 — Definição sucinta da função. — É o trabalhador que, utilizando os meios técnicos, e outros, adequados ao efeito, designadamente elementos de natureza escrita, gráfica de animação, fotografia ou vídeo, de acordo com as artes respectivas, concebe e executa programas *multimedia* ou seus elementos, procedendo à execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas, bem como a selecção das fontes necessárias e ficheiros informáticos nos formatos adequados, realizando a sua execução, montagem, sincronização e sequenciação definitivas, assumindo a responsabilidade pela sua edição. Coordena os meios materiais e humanos necessários para pôr em execução o programa *multimedia*. Utiliza, de uma forma autónoma, os meios disponíveis recorrendo a todas as tecnologias a que tenha acesso, especificamente tecnologias *multimedia*, por forma a alcançar uma perfeita edição do programa ou de produto mediático equivalente, para utilização em novos suportes como a Internet, o CD-ROM ou o DAB.

1.1.6.2 — Desempenho qualificado. — Os produtores *multimedia* do grau 2, do grau 3 e do grau 4, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Produtores multimedia do grau 3 e do grau 4.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

1.1.6.3 — Chefia funcional. — Os produtores *multimedia* do grau 3 e do grau 4 desempenham a função ao seu nível mais qualificado e podem exercer a chefia funcional e assumir a coordenação de equipas ou sectores.

1.1.6.4 — Exigências mínimas da função — [...]

1.1.7 — Função — gestor de programas:

1.1.7.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área de produção/realização de programas desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolvem a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

1.1.7.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores de programas do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

1.1.7.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor de programas têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o gestor de programas do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

1.1.7.4 — Exigências mínimas da função — 12.º ano de escolaridade, formação e experiência profissional adequadas.

1.2 — Grupo funcional — apoio à concepção/produção:

1.2.2 — Função — secretário de produção e realização:

1.2.2.1 — Definição sucinta da função. — Apoia directamente o produtor e o realizador, assegurando

a rotina diária da equipa (do núcleo), nomeadamente processamento de texto, arquivo e expediente diverso, com utilização das tecnologias de informática disponíveis. Pode manipular equipamento informático de produção radiofónica, sob orientação do responsável. Presta apoio ao produtor e ao realizador, assegurando a marcação de entrevistas, atendendo o telefone, encarregando-se da organização e distribuição da documentação necessária aos trabalhos em curso e promovendo os contactos necessários.

1.2.2.2 — Desempenho qualificado. — Os secretários de produção e realização do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

1.2.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

1.2.3 — Função — assistente de continuidade:

1.2.3.1 — Definição sucinta da função. — Em conformidade com a grelha de programas e com as orientações recebidas, elabora os alinhamentos (diários e semanais) da programação, assim como os planos de difusão pública das emissões. Elaborar os mapas horários normais e suplementares e assegura a gestão operacional das alterações imprevistas e de curto prazo na emissão. Proceder à distribuição dos mapas pelos centros de emissão. Elaborar as folhas de locução e os alinhamentos de *traillers*. Verifica as relações de registos magnéticos para as emissões dos vários programas. Preenche os pedidos de meios técnicos de produção. Controla a execução dos mesmos e informa a chefia acerca dos pedidos não efectuados. Zela pelo cumprimento das disposições legais relativas a direitos de autor. Identifica problemas e factores críticos dos sectores intervenientes nas emissões e reporta-os ao seu superior hierárquico. Elaborar informações e pareceres sobre a sua área de actuação.

1.2.3.2 — Desempenho qualificado. — Os assistentes de continuidade do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

1.2.3.3 — Exigências mínimas da função — 11.º ano de escolaridade e formação profissional adequada.

1.2.5 — Função — assistente musical:

1.2.5.1 — Definição sucinta da função — [...]

1.2.5.2 — Desempenho qualificado. — Os assistentes musicais do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem assumir a coordenação de um grupo, equipa ou sector.

1.2.5.3 — Exigências mínimas da função — [...]

2 — Área funcional — jornalismo:

2.1 — Grupo funcional — informação:

2.1.1 — Função — jornalista:

2.1.1.1 — *Jornalista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara, durante dois anos, para exercer as funções de jornalista.

2.1.1.2 — Definição sucinta da função. — É o trabalhador que obtém e selecciona informações por meio de observações directas, entrevistas, inquéritos ou qual-

quer outro processo, procedendo ao seu tratamento informativo, podendo ou não apresentá-los. Assegura a produção e realização de programas informativos, mesas-redondas, reportagens de assuntos nacionais e internacionais. Proceder à montagem do material informativo. Manipula os comandos da cabine de locução bem como o equipamento auto-operado ou de edição e gravação digital, equipamento de reportagem e terminais de telecomunicação.

2.1.1.3 — Desempenho qualificado. — Os jornalistas do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Jornalistas do grau 4 e do grau 5*. — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

2.1.1.4 — Chefia funcional. — Os jornalistas poderão ser investidos em funções de chefia e de coordenação, sendo-lhe, nesse caso, atribuída a designação da chefia funcional para que forem nomeados.

As designações das chefias funcionais são as seguintes:

Coordenador de edição/nível 9;

Subchefe de redacção/nível 9;

Chefe de redacção/nível 10.

2.1.1.5 — As chefias funcionais são exercidas nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup>-A.

2.1.1.6 — Exigências mínimas da função — 11.º ano de escolaridade e carteira profissional.

2.1.2 — Função — gestor de programas de informação:

2.1.2.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área de jornalismo desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolver a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

2.1.2.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores de programas de informação do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

2.1.2.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor de programas de informação têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o gestor de programas de informação do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

2.1.2.4 — Exigências mínimas da função — 12.º ano de escolaridade, carteira profissional, formação e experiência profissional adequadas.

2.2 — Grupo funcional — apoio à informação:

2.2.1 — Função — secretário de redacção:

2.2.1.1 — Definição sucinta da função — [...]

2.2.1.2 — Desempenho qualificado. — Os secretários de redacção do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com

utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

2.2.1.3 — Exigências mínimas da função — [...]

3 — Área funcional — manutenção/emissão:

3.1 — Grupo funcional — manutenção/emissão:

3.1.2 — Função — mecânico de antena:

3.1.2.1 — Definição sucinta da função. — Instala, conserva, repara e vigia as antenas de emissão e recepção e respectivos suportes.

3.1.2.2 — Desempenho qualificado. — Os mecânicos de antena do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para o exercício das tarefas que lhes estão atribuídas.

3.1.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

3.1.3 — Função — radiotécnico:

3.1.3.1 — Definição sucinta da função. — Instala, ensaia, repara os equipamentos específicos e de apoio da sua área de actividade e assegura a sua manutenção nos centros emissores e nos estúdios. Proceda à comutação e condução de antenas e emissores. Pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações simples e alterar, quando necessário, o equipamento já existente. Mede, analisa e regista dados e características de sinais radioeléctricos de emissora de radiodifusão, nacionais e estrangeiros.

3.1.3.2 — Desempenho qualificado — [...]

3.1.3.3 — Chefia funcional — [...]

*Técnicos de electrónica do grau 3 e do grau 4.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Concebem equipamentos ou instalações electrónicos complexos e podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

3.1.3.4 — Exigências mínimas da função — [...]

3.2 — Grupo funcional — manutenção auxiliar:

3.2.2 — Função — artífice:

3.2.2.1 — Definição sucinta da função — [...]

3.2.2.2 — Desempenho qualificado. — Os artífices do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

3.2.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

3.2.3 — Função — electricista:

3.2.3.1 — Definição sucinta da função — [...]

3.2.3.2 — Desempenho qualificado. — Os electricistas do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

3.2.3.3 — Exigências mínimas da função — [...]

3.3 — Grupo funcional — serviços de apoio:

3.3.1 — Função — desenhador:

3.3.1.1 — Definição sucinta da função — [...]

3.3.1.2 — Desempenho qualificado. — Os desenhadores do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

3.3.1.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4 — Área funcional — administrativa:

4.1 — Grupo funcional — execução administrativa:

4.1.1 — Função — cobrador:

4.1.1.1 — Definição sucinta da função — [...]

4.1.1.2 — Desempenho qualificado. — Os cobradores do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

4.1.1.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.1.2 — Função — fiel de armazém:

4.1.2.1 — Definição sucinta da função — [...]

4.1.2.2 — Desempenho qualificado. — Os fiéis de armazém do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

4.1.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.1.4 — Função — tesoureiro:

4.1.4.1 — Definição sucinta da função — [...]

4.1.4.2 — Desempenho qualificado — [...]

4.1.4.3 — Chefia funcional — [...]

*Tesoureiro-supervisor do grau 3.* — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

4.1.4.4 — Exigências mínimas da função — [...]

4.1.5 — Função — secretário:

4.1.5.1 — Definição sucinta da função — [...]

4.1.5.2 — Desempenho qualificado. — Os secretários do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

4.1.5.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.2 — Grupo funcional — transporte automóvel:

4.2.2 — Função — motorista:

4.2.2.1 — Definição sucinta da função — [...]

4.2.2.2 — Desempenho qualificado. — Os motoristas do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência



profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

4.2.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.3 — Grupo funcional — serviços de apoio:

4.3.2 — Função — auxiliar de cozinha/empregado de refeitório:

4.3.2.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.3.2.2 — Desempenho qualificado. — Os auxiliares de cozinha e refeitório do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

4.3.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.3.4 — Função-cozinheiro:

4.3.4.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.3.4.2 — Desempenho qualificado. — Os cozinheiros do grau 2, do grau 3 — supervisor e do grau 4 — supervisor, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

4.3.4.3 — Chefia funcional. — Os cozinheiros do grau 3 — supervisor e do grau 4 — supervisor coordenam, distribuem e verificam a actividade da cozinha, zelando pelo perfeito funcionamento da mesma. Recebem os víveres e outros produtos, sendo responsáveis pela sua conservação. Colaboram na elaboração das ementas. Executam as funções de cozinheiro ao seu nível mais qualificado.

4.3.4.4 — Exigências mínimas da função — [...]

4.3.6 — Função — empregado de balcão:

4.3.6.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.3.6.2 — Desempenho qualificado. — Os empregados de balcão do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

4.3.6.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.3.7 — Função-telefonista:

4.3.7.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.3.7.2 — Desempenho qualificado. — Os telefonistas do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem assumir a coordenação de uma equipa ou sector.

4.3.7.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.3.10 — Função — encarregado de refeitório e bares:

4.3.10.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.3.10.2 — Desempenho qualificado. — Os encarregados de refeitório e bares do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

4.3.10.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.4 — Grupo funcional — documentação:

4.4.4 — Função — documentalista:

4.4.4.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.4.4.2 — Desempenho qualificado. — Os documentalistas do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

4.4.4.3 — Exigências mínimas da função — [...]

4.5 — Grupo funcional — relações públicas:

4.5.2 — Função — assistente de relações públicas:

4.5.2.1 — Definição sucinta da função. — [...]

4.5.2.2 — Desempenho qualificado. — Os assistentes de relações públicas do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Podem ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

4.5.2.3 — Exigências mínimas da função — [...]

5 — Área funcional — informática:

5.1 — Grupo funcional — concepção:

5.1.1 — Função — coordenador de projectos informáticos:

5.1.1.1 — Definição sucinta da função. — Profissional habilitado com um grau académico de licenciatura que coordena a execução e propõe soluções técnicas mais adequadas aos projectos informáticos da empresa, assegurando o cumprimento dos princípios definidos no suporte documental da solução proposta para o tratamento do sistema de informação a informatizar. Assegura o cumprimento dos princípios metodológicos definidos pela empresa na elaboração dos suportes documentais dos estudos a informatizar. Planeia e supervisiona a execução das diferentes fases do projecto.

5.1.1.2 — Desempenho qualificado. — Os coordenadores de projectos informáticos do grau 2, do grau 3 e do grau 4, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Coordenadores de projectos informáticos do grau 3 e do grau 4.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área, nomeadamente na execução ou intervenção no levantamento dos sistemas de informação, de gestão e de controlo das diferentes actividades da empresa e na proposta de soluções de racionalização, privilegiando o uso de novas tecnologias. Administram, coordenam, gerem e propõem as normas técnicas de formalização das bases de dados; analisam os modelos de dados propostos para cada projecto ou aplicação informática e mantêm a coerência dos dados entre os diferentes sistemas informáticos da empresa. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

5.1.1.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de coordenador de projectos informáticos têm a respon-

sabilidade da chefia funcional, assumindo os coordenadores de projectos informáticos do grau 2, do grau 3 e do grau 4 funções de coordenação crescentemente alargadas.

5.1.1.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura e formação profissional adequadas.

5.1.2 — Função — gestor principal de informática:

5.1.2.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área informática desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolvem a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

5.1.2.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores principais de informática do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

5.1.2.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor principal de informática têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o gestor principal de informática do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

5.1.2.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura na sua área de actividade, formação e experiência profissional adequadas.

5.2 — Grupo funcional — concepção/execução:

5.2.1 — Função — analista-programador de informática:

5.2.1.1 — Definição sucinta da função. — Executa a geração de código em linguagem apropriada e de acordo com as especificações detalhadas para cada fase ou submódulo de uma aplicação informática. Simula situações para teste e colabora na implementação e fase de arranque da aplicação informática. Documenta e simula situações de teste. Elaborar o desenho, as especificações e o modelo de dados de projectos ou módulos de uma aplicação informática analisando e propondo soluções técnicas mais adequadas, assegurando o cumprimento dos princípios definidos no suporte documental da solução proposta para o tratamento do sistema de informação a informatizar.

5.2.1.2 — Desempenho qualificado. — Os analistas-programadores de informática do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Analistas-programadores de informática do grau 4 e do grau 5.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área, nomeadamente na execução ou intervenção no levantamento dos sistemas de informação, de gestão e de controlo das diferentes actividades da empresa e na proposta de soluções de racionalização, privilegiando o uso de novas tecnologias. Administram, coordenam, gerem e propõem as normas técnicas de formalização das bases de dados à sua responsabilidade; analisam os modelos de dados propostos para cada projecto ou aplicação informática e mantém a coerência dos dados entre os diferentes sistemas informáticos instalados. Asseguram o cumprimento dos princípios meto-

dológicos definidos para a empresa na elaboração dos suportes técnicos documentais dos estudos a informatizar. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

5.2.1.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de analista programador de informática têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo os analistas-programadores de informática do grau 2, do grau 3, do grau 4 do grau 5 funções de coordenação crescentemente alargadas.

5.2.1.4 — Exigências mínimas da função — 12.º ano de escolaridade, preferencialmente licenciatura ou bacharelato, e formação profissional adequada.

5.2.2 — Função — gestor de sistemas informáticos:

5.2.2.1 — Definição sucinta da função. — Coordena e gere os meios informáticos, com a finalidade de obter uma maior rentabilidade; zela pela segurança dos dados e dos sistemas informáticos, cumprindo os princípios definidos para a empresa. Propõe soluções mais adequadas para melhorar a performance dos equipamentos e comunicações. Mantém activo o sistema de comunicações entre sistemas informáticos. Gere e mantém devidamente identificados os arquivos de segurança de dados. Regista as anomalias dos utilizadores dos sistemas informáticos; promove as acções necessárias para a correcção das anomalias registadas; instala equipamentos informáticos, e promove e divulga junto dos utilizadores as particularidades de utilização de equipamento ou de *software* específico.

5.2.2.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores de sistemas informáticos do grau 2, do grau 3, do grau 4, do grau 5 e do grau 6, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com a utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Gestores de sistemas informáticos do grau 5 e do grau 6.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área, nomeadamente na colaboração no levantamento dos sistemas de informação e na proposta de soluções de racionalização, privilegiando o uso de novas tecnologias. Analisam e colaboram com a implementação e gestão dos modelos de dados propostos para cada projecto ou aplicação informática. Asseguram o cumprimento dos princípios metodológicos definidos para a empresa na elaboração dos suportes técnicos documentais dos estudos a informatizar. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

5.2.2.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor de sistemas informáticos têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo os gestores de sistemas informáticos do grau 2, do grau 3, do grau 4, do grau 5 e do grau 6 funções de coordenação crescentemente alargadas.

5.2.2.4 — Exigências mínimas da função — 12.º ano de escolaridade, preferencialmente licenciatura ou bacharelato, e formação profissional adequada.

6 — Área funcional — quadros técnicos e de gestão:

6.1 — Grupo funcional — técnico:

6.1.1 — Função — técnico:

6.1.1.1 — Definição sucinta da função. — [...]

6.1.1.2 — Desempenho qualificado. — Os técnicos do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5, pela sua

capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Técnicos do grau 3, do grau 4 e do grau 5.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

6.1.1.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de técnico têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo os técnicos do grau 2, do grau 3, do grau 4 e do grau 5 funções de coordenação crescentemente alargadas.

6.1.1.4 — Exigências mínimas da função — [...]

6.2 — Grupo funcional técnico superior:

6.2.1 — Função-técnico superior:

6.2.1.1 — Definição sucinta da função. — [...]

6.2.1.2 — Desempenho qualificado. — Os técnicos superiores do grau 2, do grau 3 e do grau 4, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

*Técnicos superiores do grau 3 e do grau 4.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

6.2.1.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de técnico superior têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo os técnicos superiores do grau 2, do grau 3 e do grau 4 funções de coordenação crescentemente alargadas.

6.2.1.4 — Exigências mínimas da função — [...]

6.2.2 — Função — consultor jurídico:

6.2.2.1 — Definição sucinta da função. — [...]

6.2.2.2 — Desempenho qualificado. — Os consultores jurídicos do grau 2, do grau 3 e do grau 4, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anonimamente.

*Consultores jurídicos do grau 3 e do grau 4.* — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

6.2.2.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de consultor jurídico têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo os consultores jurídicos do grau 2, do grau 3 e do grau 4 funções de coordenação crescentemente alargadas.

6.2.2.4 — Exigências mínimas da função — [...]

6.2.4 — Função — gestor de recursos humanos:

6.2.4.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área de recursos humanos desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolvem a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

6.2.4.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores de recursos humanos do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com a utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

6.2.4.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor de recursos humanos têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o gestor de recursos humanos do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

6.2.4.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura na sua área de actividade, formação e experiência profissional adequadas.

6.2.5 — Função — gestor financeiro:

6.2.5.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área financeira desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolvem a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

6.2.5.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores financeiros do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

6.2.5.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor financeiro têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o gestor financeiro do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

6.2.5.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura na sua área de actividade, formação e experiência profissional adequadas.

6.2.6 — Função — gestor de imagem e comunicação:

6.2.6.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área de imagem e comunicação desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolvem a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

6.2.6.2 — Desempenho qualificado. — Os gestores de imagem e comunicação do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

6.2.6.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de gestor de imagem e comunicação têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o gestor de imagem e comunicação do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

6.2.6.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura na sua área de actividade, formação e experiência profissional adequadas.

6.3 — Grupo funcional — engenharia:

6.3.1 — Função — engenheiro:

6.3.1.1 — Definição sucinta da função. — Profissional habilitado com um grau académico de licenciatura em engenharia, exercendo funções próprias do domínio a que corresponde a sua habilitação. Dedicar-se a tarefas de estudo, planeamento, organização, formação e desenvolvimento na sua área de especialização. Coordena sectores técnicos e técnico-económicos ou desenvolve pro-

jectos na sua área de actividade. Dá pareceres sobre matérias da sua competência.

6.3.1.2 — Desempenho qualificado. — Os engenheiros do grau 2, do grau 3 e do grau 4, pela sua capacidade, experiência, profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

Engenheiros do grau 3 e do grau 4. — São os profissionais a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Respondem por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Podem assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

6.3.1.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de engenheiro têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo os engenheiros do grau 2, do grau 3 e do grau 4 funções de coordenação crescentemente alargadas.

6.3.1.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura em Engenharia e formação profissional adequada.

6.3.2 — Função — engenheiro gestor de projectos:

6.3.2.1 — Definição sucinta da função. — Profissional que na área de engenharia desenvolve trabalhos e projectos de elevada complexidade no que respeita à sua concepção, desenvolvimento e implementação, que em regra envolvem a coordenação de meios e eventualmente a representação da empresa.

6.3.2.2 — Desempenho qualificado. — Os engenheiros gestores de projectos do grau 2 e do grau 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

6.3.2.3 — Chefia funcional. — Todos os graus de engenheiro gestor de projectos têm a responsabilidade da chefia funcional, assumindo o engenheiro gestor de projectos do grau 3 funções de coordenação mais alargadas.

6.3.2.4 — Exigências mínimas da função — licenciatura em Engenharia, formação e experiência profissional adequadas.

C) São alteradas as definições sucintas das funções de produtor, assistente de produção e realização e motorista-coordenador de tráfego, que ficam acordadas com a seguinte redacção:

*Produtor.* — planifica e assegura a organização, coordenação e administração dos meios externos e internos, materiais e humanos intervenientes. Colabora na elaboração dos orçamentos dos programas ou acções especiais. Controla os meios, materiais e humanos necessários para pôr em execução o programa, responsabilizando-se pela actividade de todos os que participam na produção, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

*Assistente de produção e realização.* — assiste directamente o produtor e o realizador, assegurando a preparação dos meios de equipamento e material necessários à realização do programa. Assegura os contactos com os intervenientes para as gravações de programas, emissões e exteriores, aos quais presta assistência. Colabora na gravação e montagem de programas. Pode subs-

tituir o realizador ou o produtor na execução das suas tarefas, por delegação ou impedimento destes. Assegura o cumprimento de todo o processo relativo a direitos autorais. De acordo com directivas recebidas, desenvolve as actividades necessárias ao estabelecimento e regularização dos honorários dos colaboradores que intervêm nos programas. Procede à elaboração de textos para posterior realização radiofónica e redige textos introdutórios explicativos e outros relacionados quer com programas dramáticos quer de natureza diversa, podendo utilizar equipamento de edição e gravação digital.

*Motorista-coordenador de tráfego.* — coordena e distribui o pessoal e as viaturas, tendo em atenção os horários e as exigências do serviço a executar e garantindo a operacionalidade dos mesmos. Exerce as funções de motorista.

D) São extintas as notas constantes dos n.ºs 6.2.1 e 6.2.3 do anexo IV do acordo de empresa.

### 3 — Tabela salarial

3.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.<sup>a</sup> do acordo de empresa passa a ser a constante do anexo I do presente acordo de revisão.

3.2 — A tabela salarial agora aprovada vigora de 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro de 2001.

### 4 — Diuturnidades

4.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 4910\$.

4.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro 2001.

### 5 — Subsídio de refeição

5.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 1010\$.

5.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 2001.

### 6 — Subsídio de risco

6.1 — O valor do subsídio de risco fixado na anexo III do acordo de empresa passa a ser de 3070\$ por mês.

6.2 — O valor do subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 2001.

### 7 — Subsídio de trabalho a grande altura

7.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 1110\$.

7.2 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 2001.

### 8 — Ajudas de custo

8.1 — Os valores fixados no anexo III do acordo de empresa passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas e vice-versa e de uma para outra destas Regiões:

a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 — 11 000\$;

- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 — 9180\$;
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados — 8320\$;

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) são, respectivamente, de 33 130\$, 29 240\$ e 25 020\$.

8.2 — Estes valores são praticados a partir desta data.

#### 9 — Subsídio de estudo

9.1 — Os valores fixados no anexo III do acordo de empresa passam a ser os seguintes:

1.º ciclo:

1.º e 2.º anos — 5780\$;  
3.º e 4.º anos — 7250\$;

2.º ciclo:

5.º e 6.º anos — 9350\$;  
7.º ao 9.º ano ou equivalente — 11 210\$;

3.º ciclo:

10.º ao 12.º anos ou equivalente — 12 950\$;

Ensino superior:

Por disciplina — 3260\$.

9.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 2001-2002.

#### 10 — Subsídio de infantário

10.1 — O valor do subsídio de infantário fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 3140\$ por mês.

10.2 — O valor do subsídio de infantário agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 2001.

#### 11 — Seguro de viagem

11.1 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea a) da cláusula 122.<sup>a</sup> fica fixado no anexo III do acordo de empresa em 21 200 000\$, a partir desta data.

11.2 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea b) da cláusula 122.<sup>a</sup> fica fixado no anexo III do acordo de empresa em 7 050 000\$, a partir desta data.

### ANEXO I

Tabela salarial — 2001

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1 .....	82 700	87 000	98 700	103 500	108 200	113 000	123 900	130 500
2 .....	98 700	103 500	108 200	113 000	122 800	131 000	143 200	155 600
3 .....	108 200	113 000	122 800	131 000	143 200	155 600	163 300	170 600
4 .....	122 800	131 000	142 800	153 800	168 300	176 600	185 300	193 400
5 .....	132 600	144 500	155 500	170 200	178 900	187 500	197 100	209 000
6 .....	155 500	170 200	186 400	195 600	205 300	215 300	226 000	242 300
7 .....	170 200	189 700	201 000	212 000	223 300	235 400	248 300	265 500
8 .....	193 400	204 200	220 200	234 600	249 500	265 600	282 500	305 300
9 .....	220 200	235 600	251 200	267 300	284 600	303 000	322 700	347 500
10 .....	251 200	266 400	281 200	300 800	321 800	344 200	368 000	396 400
11 .....	281 200	303 000	325 500	347 500	371 200	394 900	418 900	443 700
12 .....	325 500	352 100	378 500	401 100	425 300	450 700	477 300	513 600
13 .....	378 500	404 300	431 800	461 000	492 500	525 900	561 600	599 700
14 .....	431 800	461 000	492 500	525 900	561 600	599 700	640 600	684 200

Lisboa, 10 de Abril de 2001.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Abril de 2001.

Depositado em 3 de Maio de 2001, a fl. 105 do livro n.º 9, com o n.º 107/2201, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Seguro complementar de assistência social**

4 — Todo o articulado referente a este sistema constará de regulamento próprio vertido na acta do protocolo emergente relativo às negociações da revisão do AE de 1998, com o aditamento que foi feito nas negociações do AE de 1999 e 2000.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

A tabela salarial será actualizada em 3,7%, com arredondamento à centena superior.

**A vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001**

Escalaes	Categorias	Classe	Tabela A		Tabela B	
			Escudos	Euros	Escudos	Euros
C	Director de serviço ..... Técnico-adjunto de direcção .....	—	355 000	1 770,73	378 000	1 885,46
D	Chefe de sector fabril ..... Técnico de departamento .....	—	309 100	1 541,78	329 200	1 642,04
E	Chefe de serviço ..... Técnico de serviço ..... Programador-analista .....	—	264 600	1 319,82	281 800	1 405,61
F	Chefe de secção ..... Desenhador-projectista ..... Técnico auxiliar diplomado ..... Técnico de serviço social .....	—	224 200	1 118,30	238 700	1 190,63
	Programador de aplicação .....	Até um ano .....	176 600	880,88	188 200	938,74
		Até dois anos .....	189 100	943,23	201 300	1 004,08
		Mais de dois anos .....	224 200	1 118,30	238 700	1 190,63
G	Encarregado geral de manutenção ..... Encarregado geral de produção ..... Encarregado-chefe .....	—	206 300	1 029,02	219 700	1 095,86
H	Enfermeiro do trabalho ..... Encarregado de oficina de electricidade ..... Encarregado de oficina de serralharia ..... Técnico administrativo principal ..... Técnico fabril principal ..... Operador de sistemas ..... Técnico de electrónica .....	—	192 600	960,68	205 000	1 022,54
I	Encarregado de armazém ..... Encarregado de produção ..... Encarregado de cantina ..... Encarregado de sector ..... Encarregado de vigilância .....	—	182 100	908,31	193 900	967,17
	Técnico estagiário diplomado ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira .... Escriturário-secretário ..... Caixa .....	—	176 200	878,88	187 400	934,75
	Promotor de vendas ..... Operador de informática ..... Operador de registo de dados .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	152 800 165 200 176 200	762,16 824,01 878,88	162 900 176 100 187 400	812,54 878,38 934,75

Escala	Categorias	Classe	Tabela A		Tabela B	
			Escudos	Euros	Escudos	Euros
J	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial .....	Praticante do 1.º ano .....	114 300	570,13	121 600	606,54
		Praticante do 2.º ano .....	122 400	610,53	130 500	650,93
		Pré-oficial do 1.º ano .....	152 800	762,16	162 900	812,54
		Pré-oficial do 2.º ano .....	165 000	823,02	175 800	876,89
		Oficial .....	176 200	878,88	187 400	934,75
	Desenhador .....	Tirocinante do 1.º ano .....	114 300	570,13	121 600	606,54
		Tirocinante do 2.º ano .....	122 400	610,53	130 500	650,93
		Até três anos .....	152 800	762,16	162 900	812,54
		Mais de três anos .....	165 000	823,02	175 800	876,89
		Mais de cinco anos .....	176 200	878,88	187 400	934,75
	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1.º ano .....	114 300	570,13	121 600	606,54
	Agente de métodos .....	Estagiário do 2.º ano .....	122 400	610,53	130 500	650,93
	Analista de ensaios físico-químicos .....	Estagiário do 3.º ano .....	133 500	665,90	142 300	709,79
	Escriturário .....	Oficial de 3.ª .....	152 800	762,16	162 900	812,54
	Planificador .....	Oficial de 2.ª .....	165 200	824,01	176 100	878,38
	Programador de produção .....	Oficial de 1.ª .....	176 200	878,88	187 400	934,75
	Técnico de ensaios eléctricos .....					
	Técnico de qualidade .....					
L	Canalizador .....	Praticante do 1.º ano .....	114 300	570,13	121 600	606,54
	Electricista-bobinador .....	Praticante do 2.º ano .....	122 400	610,53	130 500	650,93
	Electromecânico de manutenção industrial .....	Pré-oficial do 1.º ano .....	136 000	678,37	144 600	721,26
	Frezador mecânico .....	Pré-oficial do 2.º ano .....	147 000	733,23	156 400	780,12
	Oficial qualificado de construção civil .....	Oficial .....	165 300	824,51	176 100	878,38
	Operador principal .....					
	Soldador .....					
	Serralheiro mecânico .....					
	Serralheiro civil .....					
	Torneiro mecânico .....					
	Cobrador .....	—	165 300	824,51	176 100	878,38
	Conferente .....					
	Encarregado de limpeza .....					
	Operador administrativo (qualificado) .....					
	Fogoeiro .....	Estagiário .....	136 000	678,37	144 600	721,26
		Fogoeiro de 2.ª .....	147 000	733,23	156 400	780,12
		Fogoeiro de 1.ª .....	165 300	824,51	176 100	878,38
M	Cableador metalúrgico .....	Praticante .....	114 300	570,13	121 600	606,54
	Carpinteiro de bobinas .....					
	Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte .....					
	Controlador .....					
	Controlador de segurança .....					
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....					
	Extrusador .....					
	Lubrificador .....					
	Operador administrativo .....					
	Operador de equipamentos de cura .....					
	Operador de máq. de armar/blindar .....	Oficial de 2.ª .....	150 500	750,69	160 200	799,07
	Operador de máq. de ensaiair .....					
	Operador de máq. de bobinar .....	Oficial de 1.ª .....	160 000	798,08	170 200	848,95
	Operador de máq. de cortar .....					
	Operador de máq. de pintar .....					
	Operador de máq. de torcer .....					
	Operador de máq. de tornear e roscar .....					
	Operador de máq. de trançar fios metálicos .....					
	Pedreiro .....					
	Pesador .....					
	Pintor .....					
	Pintor de bobinas .....					
	Preparador-ens. de cond. e cabos elect. ....					
	Preparador de matérias-primas .....					
	Processador de compostos poliméricos .....					
	Rectificador de fleiras .....					
	Reparador de cabos .....					
	Trabalhador de armazém .....					
	Trefilador .....					
	Cozinheiro .....					
	Telefonista .....					

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A		Tabela B	
			Escudos	Euros	Escudos	Euros
	Controlador (refeitório) ..... Motorista de ligeiros ..... Porteiro ou fiscal .....	—	160 000	798,08	170 200	848,95
N	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	141 700 150 400	706,80 750,19	150 600 160 100	751,19 798,58
	Empregador de refeitório ..... Guarda ou vigilante .....	—	150 400	750,19	160 100	798,58
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	141 700 150 400	706,80 750,19	150 600 160 100	751,19 798,58
	Contínuo .....	Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	113 300 150 400	565,14 750,19	120 600 160 100	601,55 798,58
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos ..... Operário não especializado .....	—	139 900	697,82	149 100	743,71
P	Ajudante de cozinha .....	—	135 100	673,88	143 700	716,77
	Auxiliar de controlo fabril .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	112 400	560,65	119 500	596,06
	Auxiliar de laboratório .....		126 800	632,48	135 100	673,88
	Embalador .....		135 100	673,88	143,700	716,77
	Operador de ens. elect. preliminares ..... Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....					
	Aprendizes e paquetes: Idade de admissão: 16 anos ..... 17 anos .....	—	85 000	423,98	87 600	436,95

Morelena, 2 de Abril de 2001.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Abril de 2001.

Depositado em 30 de Abril de 2001, a fl. 104 do livro n.º 9, com o n.º 102/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outra.**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Seguro complementar de assistência social**

4 — Todo o articulado referente a este sistema constará de regulamento próprio vertido na acta do protocolo emergente relativo às negociações da revisão do AE de 1998, com o aditamento que foi feito nas negociações do AE de 1999 e 2000.



### Tabela salarial

**A vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001**

*Bol. Trab. Emp.*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, 15/5/2001

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A		Tabela B	
			Escudos	Euros	Escudos	Euros
	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1.º ano .....	114 300	570,13	121 600	606,54
	Agente de métodos .....	Estagiário do 2.º ano .....	122 400	610,53	130 500	650,93
	Analista de ensaios físico-químicos .....	Estagiário do 3.º ano .....	133 500	665,90	142 300	709,79
	Escriturário .....	Oficial de 3.ª .....	152 800	762,16	162 900	812,54
	Planificador .....	Oficial de 2.ª .....	165 200	824,01	176 100	878,38
	Programador de produção .....	Oficial de 1.ª .....	176 200	878,88	187 400	934,75
	Técnico de ensaios eléctricos .....					
L	Técnico de qualidade .....					
	Canalizador .....	Praticante do 1.º ano .....	114 300	570,13	121 600	606,54
	Electricista-bobinador .....	Praticante do 2.º ano .....	122 400	610,53	130 500	650,93
	Electromecânico de manutenção industrial .....	Pré-oficial do 1.º ano .....	136 000	678,37	144 600	721,26
	Frezador mecânico .....	Pré-oficial do 2.º ano .....	147 000	733,23	156 400	780,12
	Oficial qualificado de construção civil .....	Oficial .....	165 300	824,51	176 100	878,38
	Operador principal .....					
	Soldador .....					
	Serralheiro mecânico .....					
	Serralheiro civil .....					
	Torneiro mecânico .....					
	Cobrador .....	—	165 300	824,51	176 100	878,38
	Conferente .....					
	Encarregado de limpeza .....					
	Operador administrativo (qualificado) .....					
	Fogueiro .....	Estagiário .....	136 000	678,37	144 600	721,26
		Fogueiro de 2.ª .....	147 000	733,23	156 400	780,12
		Fogueiro de 1.ª .....	165 300	824,51	176 100	878,38
M	Cableador metalúrgico .....	Praticante .....	114 300	570,13	121 600	606,54
	Carpinteiro de bobinas .....					
	Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte .....					
	Controlador .....					
	Controlador de segurança .....					
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....					
	Extrusador .....					
	Lubrificador .....					
	Operador administrativo .....					
	Operador de equipamentos de cura .....					
	Operador de máq. de armar/blindar .....	Oficial de 2.ª .....	150 500	750,69	160 200	799,07
	Operador de máq. de ensaiar .....	Oficial de 1.ª .....	160 000	798,08	170 200	848,95
	Operador de máq. de bobinar .....					
	Operador de máq. de cortar .....					
	Operador de máq. de pintar .....					
	Operador de máq. de torcer .....					
	Operador de máq. de tornear e roscar .....					
	Operador de máq. de trançar fios metálicos .....					
	Pedreiro .....					
	Pesador .....					
	Pintor .....					
	Pintor de bobinas .....					
	Preparador-ens. de cond. e cabos elect. ....					
	Preparador de matérias-primas .....					
	Processador de compostos poliméricos .....					
	Rectificador de feiras .....					
	Reparador de cabos .....					
	Trabalhador de armazém .....					
	Trefilador .....					
	Cozinheiro .....					
	Telefonista .....					
N	Controlador (refeitório) .....	—	160 000	798,08	170 200	848,95
	Motorista de ligeiros .....					
	Porteiro ou fiscal .....					
	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2.ª .....	141 700	706,80	150 600	751,19
		Oficial de 1.ª .....	150 400	750,19	160 100	798,58
N	Empregador de refeitório .....	—	150 400	750,19	160 100	798,58
	Guarda ou vigilante .....					
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2.ª .....	141 700	706,80	150 600	751,19
		Oficial de 1.ª .....	150 400	750,19	160 100	798,58

Escalações	Categorias	Classe	Tabela A		Tabela B	
			Escudos	Euros	Escudos	Euros
	Contínuo .....	Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	113 300 150 400	565,14 750,19	120 600 160 100	601,55 798,58
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos ..... Operário não especializado .....	—	139 900	697,82	149 100	743,71
	Ajudante de cozinha .....	—	135 100	673,88	143 700	716,77
P	Auxiliar de controlo fabril ..... Auxiliar de laboratório ..... Embalador ..... Operador de ens. elect. preliminares ..... Preparador-ensaaiador de cabos telefónicos ....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	112 400 126 800 135 100	560,65 632,48 673,88	119 500 135 100 143,700	596,06 673,88 716,77
	Aprendizes e paquetes: Idade de admissão: 16 anos ..... 17 anos .....	—	85 000	423,98	87 600	436,95

Morelena, 2 de Abril de 2001.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Abril de 2001.

Depositado em 30 de Abril de 2001, a fl. 105 do livro n.º 9, com o n.º 103/2001, 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 — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado no n.º 1 da cláusula 167.<sup>a</sup> do CCT entre a UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das associações patronais:

Licenciados António Manuel Fernandes Condé Pinto e José António Moreira Teixeira e engenheiro Rui d'Orey.

Em representação das associações sindicais:

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, Alfredo Lourenço Pinto e Maria Albertina Correia Ferreira.

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 — Deliberação da comissão paritária.

Aos dias 12 do mês de Março do ano 2001, pelas 15 horas, reuniu na sede da UNIHSNOR, sita na Rua de Fernandes Tomás, 235, Porto, a comissão paritária do CCT — Hotelaria, Restauração e Bebidas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, prevista na cláusula 167.<sup>a</sup>, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único. Interpretação da cláusula 3.<sup>a</sup> do CCT — Hotelaria, Restauração e Bebidas, na sua aplicação aos «lares».

Estiveram presentes na reunião os seguintes membros: Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo e Maria Albertina Correia Ferreira, em representação da FESAHT; Dr. António Manuel Fernandes Condé Pinto e Dr. José António Moreira Teixeira, em representação da UNIHSNOR.

Iniciada a reunião, o membro da comissão paritária Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo referiu que existiam dúvidas por parte de algumas empresas na interpretação que estava a ser dada à cláusula 3.<sup>a</sup>

do CCT — Hotelaria, Restauração e Bebidas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, no que respeita à sua aplicação aos lares, nomeadamente aos que têm fins lucrativos.

De seguida, pronunciaram-se os restantes membros presentes sobre a mesma questão, tendo-se concluído pela necessidade clarificar o âmbito da aplicação da cláusula.

Assim, por unanimidade, foi decidido que a cláusula 3.ª é interpretada no sentido da mesma ser aplicável a todos os lares que tenham fins lucrativos, estando somente excluídos os lares explorados directamente

pelas instituições particulares de solidariedade social ou pelas misericórdias.

Por nada mais haver a tratar, deu-se por encerrada a reunião, eram 17 horas, e para constar foi lavrada a presente acta que, por estar conforme, vai ser assinada pelos membros presentes.

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 10 de Abril de 2001.

Depositado em 2 de Maio de 2001, a fl. 105 do livro n.º 9, com o n.º 104/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I – ESTATUTOS

...

### II – CORPOS GERENTES

**SITNA — Sind. dos Técnicos de Navegação Aérea — Eleição em 20 de Março de 2001 para o triénio de 2001-2004.**

Direcção

Carlos Manuel da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 3690140, de 31 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Hélder Teixeira, bilhete de identidade n.º 7377517, de 18 de Novembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Tolentino Martins, bilhete de identidade n.º 6088765, de 28 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Marco Henrique Abrantes, bilhete de identidade n.º 5667000, de 29 de Março de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria José Lopes Henriques, bilhete de identidade n.º 8084176, de 26 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Alexandre Peixoto, bilhete de identidade n.º 6643921, de 10 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rui Filipe Cardoso, bilhete de identidade n.º 9837398, de 2 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Ponta Delgada.

Suplentes:

Victor Armando Daniel de Almeida, bilhete de identidade n.º 7035323, de 23 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação de Ponta Delgada.

Albano José Henriques, bilhete de identidade n.º 2208105, de 6 de Julho de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — Luís Carlos Bettencourt Adão, bilhete de identidade n.º 4887394, de 2 de Maio de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vogais:

Ivo Alexandre Brás Mealha, bilhete de identidade n.º 9514738, de 23 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Paulo Alexandre Morais Magalhães, bilhete de identidade n.º 8422053, de 3 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplente:

Rui Paulo Teles Cadete, bilhete de identidade n.º 7264177, de 9 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação de Évora.

#### Conselho fiscal

Presidente — Filipe Manuel Branco Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5072814, de 27 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vogais:

Carlos Alexandre Gonçalves de Carvalho, bilhete de identidade n.º 10507770, de 21 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge António Carvalho Saramago, bilhete de identidade n.º 9657067, de 6 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Suplente:

Rui Manuel Pereira, bilhete de identidade n.º 6946655, de 27 de Junho de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 44/2001, a fl. 2 do livro n.º 2.

**União dos Sind. da Figueira da Foz — Eleição do conselho local realizada em 14 de Março de 2001 para o triénio de 2001-2004.**

Efectivos:

Anabela Simões Lopes, sócia n.º 5352 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte, trabalhadora da COFISA — Conservas de Peixe da Figueira; profissão: empregada fabril; idade: 30 anos, divorciada, residente na Rua do Pinheiro Manso, 13, Serra da Boa Viagem, Buarcos, Figueira da Foz

António da Silva Rodrigues, sócio n.º 2178 do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro, trabalhador da UNITEFI; profissão: maquinista; idade: 55 anos casado, residente na Rua do 1.º de Maio, 45, Chã, Tavarede, Figueira da Foz.

Carlos José Jordão Pinto, sócio n.º 10 460 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Coimbra e Leiria, tra-

balhador da Naval Centro; profissão: mecânico de madeiras; idade: 48 anos, casado, residente em Regalheiras de Lavos, Lavos, Figueira da Foz.

Carlos Manuel Ferreira Batista, sócio n.º 5164 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Coimbra e Leiria, trabalhador dos Estaleiros Navais do Mondego; profissão: preparador de trabalho; idade: 52 anos, casado, residente no Largo do Coliseu, 21, rés-do-chão, Figueira da Foz.

Manuel Henrique Santos Rocha, sócio n.º 1697 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Coimbra e Leiria, trabalhador dos Estaleiros Navais do Mondego; profissão: serralheiro civil; idade: 61 anos, casado, residente em Carritos, Tavarede, Figueira da Foz.

Maria Margarida Louro Almeida Avelino, sócia n.º 2888 do Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, trabalhadora da Sociedade Portis Hotéis, S. A.; profissão: recepcionista; idade: 50 anos, divorciada, residente na Rua da Liberdade, 7, 2.º, esquerdo, Figueira da Foz.

Maria Helena de Almeida Geraldês, sócia n.º 20 121 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, trabalhadora do Hospital Distrital da Figueira da Foz; profissão: enfermeira graduada; idade: 55 anos, divorciada, residente na Rua do Alto do Forno, 12, rés-do-chão, Buarcos, Figueira da Foz.

Maria do Rosário Fernandes Silva, sócia n.º 7948 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro, trabalhadora do Hospital Distrital da Figueira da Foz; profissão: telefonista; idade: 46 anos, casada, residente na Rua da Azenha, 27, Casal da Robala, Figueira da Foz.

Miguel Lopes Cardoso, sócio n.º 9029 do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro, trabalhador da empresa Moisés Correia de Oliveira, Gestão e Inovação de Transportes; profissão: motorista; idade: 38 anos, casado, residente no Casal do Marco, Alhadas, Figueira da Foz.

Romeu Oliveira Lopes Diogo, sócio n.º 695 310 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário; trabalhador da Empresa de Manutenção e Equipamento Ferroviário (EMEF); profissão: serralheiro mecânico; idade: 46 anos, casado, residente na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 66, 3.º, esquerdo, Figueira da Foz.

Vítor Luís da Silva Otão, sócio n.º 1796 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, trabalhador da empresa Vidreira do Mondego, S. A.; profissão: encarregado B; idade: 48 anos, casado, residente na Praça de António Sérgio, 2, rés-do-chão, esquerdo, Quinta do Paço, Tavarede, Figueira da Foz.

Suplentes:

António Pedro Ferreira de Sousa, sócio n.º 832 135 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, trabalhador da Empresa de Manutenção e Equipamento Ferroviário (EMEF); profissão: serralheiro mecânico; idade: 49 anos, casado, residente em Chã, Tavarede, Figueira da Foz.

Carlos Gomes Dias, sócio n.º 2787 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Coimbra e Leiria, trabalhador

dos Estaleiros Navais do Mondego; profissão: seralheiro civil; idade: 51 anos, casado, residente na Rua de António Pestana Rato, 36, Figueira da Foz. Júlio Manuel Ganhitas Guerra, sócio n.º 3297 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, trabalhador da empresa Vidreira do Mondego S. A.; profissão: mecânico de trocas; idade: 37 anos, casado, residente na Rua de 5 de Outubro, 166, Buarcos, Figueira da Foz.

Licínio Maia Azedo, sócio n.º 13 210 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL), trabalhador da Câmara Municipal da Figueira da Foz; profissão: técnico-adjunto de cons-

trução civil; idade: 44 anos, casado, residente na Rua do Casal da Marinha, Vila Verde, Figueira da Foz. Orlando Ferreira Pimentel, sócio n.º 400 184 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, trabalhador da CELBI; profissão: operador de processo; idade: 54 anos, divorciado, residente na Rua de Moçambique, 14, rés-do-chão, Figueira da Foz.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 43/2001, a fl. 2 do livro n.º 2.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I - ESTATUTOS

**ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós — Alteração**

Alteração deliberada em assembleia geral de 30 de Março de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série.

Alteração da redacção do artigo 17.º, n.º 5, dos estatutos:

Artigo 17.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

6 — .....

7 — .....

8 — .....

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 25/2001, a fl. 44 do livro n.º 1.

**Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — ANTROP — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia geral de 28 de Setembro de 2000 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 5, de 15 de Março de 1983, e 12, de 30 de Junho de 1987.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito, fins e competência

#### Artigo 2.º

##### Sede e delegações

1 — A ANTROP tem a sua sede no Porto e uma delegação em Lisboa.

2 — Podem ser criadas delegações em outras localidades do território nacional.

3 — A criação de delegações, bem como a definição do respectivo estatuto, competirá à assembleia geral, sobre proposta do conselho directivo.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

1 — A ANTROP abrangerá as pessoas individuais e colectivas que nela se inscrevam que, por efeito do acesso à profissão e ao mercado, explorem a indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis pesados de passageiros, próprios ou fretados, em território nacional ou em linhas internacionais.

2 — Na presente data, o acesso ao mercado é dado pela atribuição de uma ou mais concessões de serviço público.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### Categorias

1 — A ANTROP terá associados efectivos e de mérito.

2 — Poderão ser admitidas como associados efectivos as pessoas individuais e colectivas que, por efeito do acesso à profissão e ao mercado, explorem a indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis pesados de passageiros, nos termos previstos no artigo 3.º

3 — Poderão ser designadas associados de mérito as pessoas, singulares e colectivas, reconhecidas como tendo prestado relevantes serviços à ANTROP.

4 — Os associados de mérito poderão assistir às assembleias gerais, sem direito a voto.

5 — A atribuição do título de associado de mérito compete à assembleia geral, sob proposta de qualquer órgão social ou associado.

#### Artigo 6.º

##### Admissão

1 — A admissão de associados efectivos compete ao conselho directivo a pedido do interessado, por escrito,

sob proposta de três associados, no pleno uso dos seus direitos, sendo um dos proponentes sediado no distrito do candidato.

2 — Da decisão que recuse a admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias, a contar da data da sua comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de recepção. A assembleia geral deverá decidir sobre o recurso na primeira reunião convocada após a sua interposição. Nos mesmos termos, haverá lugar a recurso da decisão da assembleia geral para os tribunais comuns.

#### Artigo 7.º

##### Representação dos associados

1 — A representação dos associados junto da ANTROP será confiada à pessoa que exerça, com carácter efectivo, cargos de administração ou gerência nas respectivas empresas.

2 — Para efeitos do número anterior, os associados designarão os representantes, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua admissão, por carta registada ao conselho directivo, na qual se mencionará o órgão que fez a designação e a disposição legal ou estatutária em que se baseou ou a acta de que conste a deliberação tomada.

3 — A revogação da representatividade por parte da associada ao seu mandatário obrigá-la-á a designar-lhe substituto, no prazo máximo de 15 dias. A substituição do representante é aplicável as formalidades constantes do número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos associados efectivos

São deveres dos associados efectivos:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos e deliberações aprovados pelos órgãos competentes da ANTROP;
- b) Pagar pontualmente a jóia, as quotas e outros encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ANTROP;
- c) Exercer, diligentemente, os cargos associativos para que forem eleitos, sendo-lhes vedado recusar a sua aceitação, salvo por motivos que a assembleia geral considere justificados;
- d) Participar nos trabalhos da ANTROP, prestando colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o seu prestígio e desenvolvimento;
- e) Fornecer todos os dados estatísticos solicitados pela ANTROP;
- f) Em geral, contribuir para o bom nome e progresso da ANTROP.

#### Artigo 10.º

##### Disciplina dos associados efectivos

1 — O não cumprimento do disposto nos presentes estatutos, deliberações da assembleia geral e regula-

mento interno constitui infracção disciplinar, punível, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram, com:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante de 500 000\$;
- d) Expulsão.

2 — Compete ao conselho directivo a aplicação das sanções referidas nas alíneas a) e b) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea d) quando se tratar da falta de pagamento das quotas.

3 — Compete à assembleia geral a aplicação das sanções referidas nas alíneas c) e d) do número anterior, com excepção da pena de expulsão motivada por falta de pagamento de quotas.

3.1 — A aplicação das sanções referidas no corpo deste artigo será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infracção, e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa no prazo de 15 dias.

4 — Das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

5 — Os recursos previstos neste artigo terão sempre efeito suspensivo.

6 — A falta de pagamento pontual das contribuições, a que os associados efectivos se obrigam ou estejam obrigados para com a ANTROP, dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos órgãos e serviços**

##### **SECÇÃO I**

###### **Disposições gerais**

###### **Artigo 12.º**

###### **Enumeração e designação**

1 — São órgãos da ANTROP:

- A assembleia geral;
- O conselho fiscal;
- O conselho directivo;
- O conselho técnico;
- O conselho de presidentes.

2 — A designação para os cargos sociais, com excepção do conselho de presidentes, será sempre feita por eleição e por escrutínio secreto, nos termos a definir em regulamento interno.

3 — A apresentação das candidaturas para a mesa da assembleia geral, conselho fiscal, conselho directivo e conselho técnico far-se-á em listas, contendo, cada

uma, a indicação dos membros e dos cargos a eleger, com a identificação do respectivo representante para a totalidade destes órgãos da Associação, obrigatoriamente subscritas por, pelo menos, cinco associados efectivos.

4 — Também, cada uma das listas indicará obrigatoriamente substitutos e respectivos representantes, cujo número por órgão será definido em regulamento interno.

##### **SECÇÃO II**

###### **Assembleia geral**

###### **Artigo 14.º**

###### **Competência**

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger a sua mesa, o conselho fiscal, o conselho directivo e o conselho técnico;
- b) Fixar, sobre proposta do conselho directivo, o valor da jóia e das quotas;
- c) Aprovar o orçamento e o plano de actividades para cada ano civil;
- d) Deliberar sobre o relatório, balanço e contas de cada exercício anual que lhes sejam presentes pelo conselho directivo e sobre o relatório e parecer do conselho fiscal;
- e) Deliberar sobre a filiação ou participação da ANTROP noutras associações ou organizações no âmbito nacional ou internacional, sob proposta do conselho directivo;
- f) Deliberar sobre a destituição de quaisquer titulares de cargos sociais e sobre a concessão de autorização para que estes sejam demandados por factos praticados no exercício dos mesmos cargos;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, regulamento interno e sobre a dissolução da Associação;
- h) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam presentes pelos associados efectivos, pelo conselho directivo, conselho fiscal ou pelo conselho técnico;
- i) Apreciar os recursos e tomar todas as deliberações permitidas nos presentes estatutos;
- j) Autorizar o conselho directivo a alienar ou onerar os bens imóveis da Associação.

###### **Artigo 15.º**

###### **Reuniões**

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 30 de Abril de cada ano para apreciar o relatório, balanço e contas do exercício findo e em Novembro para aprovar o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, sobre proposta do conselho directivo.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a convoque o seu presidente, por sua iniciativa ou a solicitação:

- a) Da maioria dos membros do conselho directivo, conselho fiscal ou do conselho técnico;



- b) De pelo menos um quinto dos associados no pleno uso dos seus direitos, em pedido escrito devidamente justificado e com a ordem do dia perfeitamente definida.

3 — A solicitação prevista nas alíneas a) e b) anteriores não, sendo atendida por parte do presidente da mesa da assembleia geral no prazo de 30 dias, permitirá que a convocatória seja efectuada pelos órgãos ou associados referidos.

4 — A convocação das reuniões será feita pelo presidente da mesa, por aviso postal, o qual será registado na hipótese da alínea f) do artigo 14.º e do n.º 1 dos artigos 29.º e 30.º, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião, bem como a respectiva ordem do dia.

5 — Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado com assento na assembleia geral, mediante carta endereçada ao presidente da mesa. Nenhum associado poderá receber representação de mais de um associado.

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente ou representada a maioria dos associados efectivos.

2 — Em segunda convocatória, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de associados efectivos, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira convocação.

#### Artigo 17.º

##### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados, com excepção do referido na alínea f) do artigo 14.º, que carecerá da maioria qualificada de 75 % dos votos presentes e representados.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos e regulamento interno e o disposto na alínea j) do artigo 14.º exigem o voto favorável de 75 % do número dos associados presentes e representados.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de 75 % do número de todos os associados.

4 — Cada associado efectivo tem direito aos seguintes votos:

- 1 a 10 viaturas — 1 voto;  
11 a 20 viaturas — 2 votos;

- 21 a 30 viaturas — 3 votos;  
31 a 40 viaturas — 4 votos;  
41 a 50 viaturas — 5 votos;  
51 a 60 viaturas — 6 votos;  
61 a 70 viaturas — 7 votos;  
71 a 80 viaturas — 8 votos;  
81 a 90 viaturas — 9 votos;  
91 ou mais viaturas — 10 votos.

5 — Para efeitos da contagem do número de votos que cada associado tem direito, ter-se-á em conta, única e exclusivamente, o número de viaturas inscritas no dia 1 de cada trimestre.

6 — Atraso no pagamento da quota por um período superior a 30 dias impede o exercício do direito de voto.

### SECÇÃO IV

#### Conselho directivo

#### Artigo 19.º

##### Composição e eleição

1 — O conselho directivo será composto por um presidente e quatro vice-presidentes, eleitos pela assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 12.º

2 — O conselho directivo será eleito pelo período de três anos, podendo ser reeleito, excepto o cargo de presidente, que nunca poderá ultrapassar dois mandatos consecutivos.

3 — Na primeira reunião o presidente do conselho directivo designará um dos vice-presidentes para o substituir nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 20.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho directivo:

- Representar a ANTRÓP, em juízo ou fora dele;
- Deliberar sobre a admissão de novos associados efectivos;
- Promover a execução das deliberações da assembleia geral;
- Apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório, balanço e contas do exercício anterior, ouvido o conselho fiscal, nos termos do artigo 18.º, n.º 4, alínea a);
- Apresentar, anualmente, à assembleia geral o orçamento e o plano de actividades para o exercício seguinte, ouvido o conselho fiscal, nos termos do artigo 18.º, n.º 4, alínea b);
- Propor à assembleia geral o valor da jóia e quotas, ouvido o conselho fiscal, nos termos do artigo 18.º, n.º 4, alínea c), bem como propor a aprovação do regulamento interno da Associação;

## II – CORPOS GERENTES

Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM — Eleição em 30 de Março de 2001 para o triénio de 2001-2003.

### Mesa da assembleia geral

Presidente — Entrepосто Industrial — Metalotécnica, S. A.; representante: engenheiro Mário Fernandes Secca.

1.º secretário — SLM — Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A.; representante: Pedro de Melo Nunes de Almeida.

2.º Secretário — J. Parreira, L.<sup>da</sup> — Equipamentos para Cereais (SECOMIL); representante: Francisco Paulo Moreira Damião.

### Direcção

Presidente — RIMETAL — Construção e Montagem de Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>; representante: engenheiro José de Oliveira Guia.

Vice-Presidentes:

DaimlerChrysler Rail Systems (Portugal), S. A.; representante: Dr. António Cândido Silva Tinoca.

ALSTOM Power Portugal, S. A.; representante: Dr. José Luís Sousa Botelho.

GALUCHO — Indústrias Metalomecânicas, S. A.; representante: Vitalina Neves Justino Antunes.

Tesoureiro — Técnicas de Contentorização, L.<sup>da</sup>; representante: Dr. Vicente António Germino.

Vogais:

RECTOMETAL — Empresa de Rectificações Metálicas, Reparações Mecânicas e Fabrico de Peças, L.<sup>da</sup>; representante: Belmiro de Almeida.

FORNO CERÂMICA — Fornos e Equipamentos para Cerâmica, S. A.; representante: José Alberto Bernardo Eutíquio.

OESTAGRIC — Equipamentos Agrícolas e Industriais, L.<sup>da</sup>; representante: João Fernando Elias Veloso.

FAMOLDE — Fabricação e Comercialização de Moldes, L.<sup>da</sup>; representante: Joaquim Henriques Martins.

### Conselho fiscal

Presidente — Merloni Electrodomésticos, S. A.; representante: engenheiro Carlos Manuel Claudino Graça. Vogais:

EFECÊ — Fabricação e Venda de Objectos para Presentes, L.<sup>da</sup>; representante: Maria da Felicidade Pina Silva Ribeiro Rebordão.

METALGRUPO — Sociedade de Construções e Montagens Metalomecânicas, L.<sup>da</sup>; representante: Matias do Cabo Jarego.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Maio de 2001, sob o n.º 27/2001, a fl. 44 do livro n.º 1.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I – ESTATUTOS

...

- g) Criar, organizar e dirigir, através do secretário-geral, os serviços e contratar todo o pessoal necessário;
- h) Indicar representantes da ANTROP nos organismos em que tal haja lugar;
- i) Propor à assembleia geral a filiação ou participação noutras associações ou organismos no âmbito nacional ou internacional;
- j) Orientar as actividades da ANTROP no sentido do seu desenvolvimento e do sector que representa, bem como na defesa e harmonização dos legítimos interesses dos associados;
- k) Realizar anualmente um seminário e ou um congresso;
- l) Solicitar ao conselho técnico pareceres de qualquer natureza, que julgue convenientes para o bom desempenho das suas funções;
- m) Estabelecer acordos com quaisquer entidades ou associações congêneres para a prestação de serviços aos respectivos associados em regime ou não de reciprocidade;
- n) Cumprir e fazer cumprir o disposto nos presentes estatutos e no regulamento interno;
- o) Convocar o conselho de presidentes.

2 — Para obrigar a associação em quaisquer actos ou contratos, com ressalva do disposto no artigo 14.º, alínea j), são necessários e bastantes as assinaturas de dois membros, devendo uma delas ser a do presidente ou a do vice-presidente substituto.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões

1 — O conselho directivo reúne obrigatoriamente uma vez por mês e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente ou o vice-presidente substituto, em caso de empate e quando o substitua, voto de qualidade.

3 — É obrigatória a comparência dos membros do conselho directivo às reuniões; a ausência sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros a duas reuniões ordinárias consecutivas implica a perda automática do respectivo mandato.

4 — No caso previsto no número anterior, serão chamados à efectividade de funções os membros substitutos.

5 — As reuniões do conselho directivo serão presididas pelo presidente e, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente substituto ou, na falta deste, pelo membro mais idoso, e serão secretariadas pelo secretário-geral, salvo se o conselho directivo decidir prescindir dessa colaboração.

6 — O conselho directivo pode decidir convocar outros associados ou colaboradores da ANTROP para as suas reuniões, sempre que tal se lhe afigure conveniente.

#### SECÇÃO VI

##### Conselho de presidentes

#### Artigo 25.º

##### Composição e competência

1 — O conselho de presidentes será composto por todos os ex-presidentes do conselho directivo da Associação e será presidido pelo presidente do conselho directivo em exercício.

2 — A qualidade de membro do conselho de presidentes é adquirida com o termo do mandato do órgão a que presidiu.

3 — O conselho de presidentes reúne em sessão ordinária semestralmente e em sessão extraordinária sempre que convocado pelo conselho directivo.

4 — É da competência do conselho de presidentes a emissão de pareceres que lhe sejam solicitados pelo conselho directivo ou por qualquer outro órgão da Associação ou por pelo menos um quinto dos associados no pleno uso dos seus direitos.

5 — O pedido de parecer dirigido ao conselho de presidentes deverá ser feito através do conselho directivo.

#### SECÇÃO VII

##### Dos serviços

#### Artigo 26.º

##### Secretário-geral

1 — O secretário-geral será nomeado pelo conselho directivo e perante ele exclusivamente responsável.

2 — Compete ao secretário-geral gerir os serviços, nomeadamente:

- a) Coordenar toda a actividade dos serviços da ANTROP e assegurar o seu bom funcionamento;
- b) Promover a execução das deliberações dos órgãos da ANTROP;
- c) Desempenhar todas as demais funções que pelos presentes estatutos, regulamento interno ou decisão do conselho directivo lhe forem cometidas.

#### Artigo 27.º

##### Serviços

1 — A ANTROP terá os serviços administrativos, jurídicos e técnicos e todos aqueles que entenda necessários à realização das suas finalidades, com a organização que for definida pelo conselho directivo.

2 — Os serviços dependem do secretário-geral, o qual poderá, no entanto, delegar a sua competência com vista à descentralização dos mesmos serviços, nos termos que forem aprovados pelo conselho directivo.

3 — Os associados e os diversos órgãos da ANTROP poderão recorrer aos serviços nos termos que forem fixados nos respectivos regulamentos, os quais devem ser devidamente divulgados aos associados.

## CAPÍTULO IV

### Do regime financeiro

#### Artigo 28.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da ANTROP:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados efectivos;
- b) O produto da venda de impressos e documentos relacionados com o exercício da indústria;
- c) O produto da prestação de serviços aos associados ou a terceiros, nos termos a fixar em regulamento;
- d) Os juros de fundos capitalizados;
- e) Quaisquer subsídios ou dotações atribuídos pelo Estado, outras entidades públicas ou privadas ou resultantes de fundos comunitários;
- f) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídos.

2 — Poderão os associados propor ao conselho directivo novas modalidades de receitas, pela prestação de serviços técnicos ou profissionais, não previstos nos regulamentos em vigor.

3 — A forma de cobrança das jóias, quotas ou outras receitas será fixada pelo conselho directivo.

#### Artigo 29.º

##### Despesas

1 — As receitas da ANTROP são destinadas:

- a) Às despesas de organização e funcionamento;
- b) À aquisição de bens móveis e imóveis;
- c) À constituição dos fundos que venham a ser criados por proposta do conselho directivo, aprovada em assembleia geral.

2 — As despesas serão, obrigatoriamente, autorizadas pelo conselho directivo, que poderá delegar no presidente, vice-presidente ou secretário-geral a competência para tal autorização até montantes determinados.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 30.º

##### Dissolução

1 — A ANTROP dissolve-se nos casos previstos na lei ou desde que assim o delibere a assembleia geral, para esse fim expressamente convocada, por maioria de 65 % dos votos de todos os associados.

2 — Em caso de dissolução, o destino a dar ao património da ANTROP será decidido pela assembleia geral, ressalvadas as disposições legais imperativas aplicáveis.

3 — A liquidação da ANTROP, em caso de dissolução, competirá a uma comissão para o efeito nomeada pela assembleia geral.

#### Artigo 31.º

##### Destituição dos titulares de cargos sociais

1 — Compete à assembleia geral, em reunião extraordinária para o efeito convocada, deliberar sobre a destituição dos titulares de quaisquer cargos dos órgãos da ANTROP, salvo os casos previstos nos n.ºs 3 e 2 dos artigos 21.º e 24.º, respectivamente.

2 — A destituição basear-se-á em proposta explícita e pormenorizadamente fundamentada em actos ou atitudes do titular ou titulares visados que envolvam grave e injustificado prejuízo ou desprestígio para a ANTROP, para os associados ou para algum ou alguns deles.

3 — Logo que todos os substitutos passem a estar em efectivo exercício realizar-se-á, no prazo máximo de 45 dias, eleição suplementar para o preenchimento da vaga ou vagas em aberto, de acordo com as normas estatutárias e regulamentares pertinentes.

4 — Durante a vacatura proceder-se-á da seguinte forma:

- a) O cargo do titular destituído será assegurado por um substituto, ou, não o havendo, por um dos restantes membros da mesa ou do órgão a que pertença, designado por estes entre si;
- b) Se a destituição for colectiva, a mesa da assembleia geral será substituída pelo conselho fiscal e o conselho directivo, o conselho fiscal ou o conselho técnico serão substituídos pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 32.º

##### Incompatibilidades

1 — Não é compatível aos associados o exercício simultâneo de cargos em qualquer dos órgãos electivos da ANTROP.

2 — A mudança de representante do associado que faça parte de qualquer órgão da ANTROP implica a sua perda de mandato.

#### Artigo 33.º

##### Vigência

Os presentes estatutos entram em vigor com a sua publicação, excepto as disposições relativas à composição dos órgãos eleitos, que se manterão até próxima eleição.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Maio de 2001, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 26/2001, a fl. 44 do livro n.º 1.

## II - IDENTIFICAÇÃO

**Comissão de Trabalhadores da Metalúrgica Recor, S. A. — Eleição em 6 de Janeiro de 2001 para o mandato de três anos.**

### Membros efectivos:

Manuel Gomes Coelho, com a categoria de operador de máquinas, de 58 anos de idade, possuidor do bilhete de identidade n.º 49243614, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António de Sousa Gomes, de 54 anos de idade, esmaltador, possuidor do bilhete de identidade n.º 3396423, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Fernandes Coelho, de 53 anos de idade, esmaltador, possuidor do bilhete de identidade n.º 5962650, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

### Membros suplentes:

Manuel Alves Monteiro, de 44 anos, esmaltador, possuidor do bilhete de identidade n.º 7065193, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Azevedo Luís, de 53 anos de idade, esmaltador, possuidor do bilhete de identidade n.º 3780994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 30 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 58/2001, a fl. 33 do livro n.º 1.

**Comissão de trabalhadores da Sociedade Lisbo-nense de Metalização, S. A. — Eleição em 27 de Março de 2001 para o mandato de 2001-2002.**

### Efectivos:

Antero de Jesus Bernardo, operador de banhos químicos, bilhete de identidade n.º 2754574, Arquivo de Identificação de Lisboa.

Américo Jorge Martins Caeiro, serralheiro civil, 1.º escalão, bilhete de identidade n.º 9236089, Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rogério Moura de Almeida, electricista chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 2093901, Arquivo de Identificação de Lisboa.

### Suplentes:

Alexandre Jorge Louro da Silva, torneiro mecânico, 1.º escalão, bilhete de identidade n.º 9589996, Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Fernando dos Reis Brito, torneiro mecânico, 1.º escalão, bilhete de identidade n.º 10105437, Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 30 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 60, a fl. 33 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A. — Eleição em 13 e 14 de Março de 2001 para o mandato de um ano.**

### Efectivos:

José Rodrigues Gil; categoria profissional: encarregado; data de nascimento: 6 de Setembro de 1949; bilhete de identidade n.º 2090278, de 30 de Outubro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residente na Rua do D. Luís Furtado de Albuquerque, 2-B, 2.º, esquerdo, Lavradio.

José Carlos Oliveira de Jesus; Categoria profissional: chefe de turno; data de nascimento: 14 de Dezembro de 1951; bilhete de identidade n.º 2044386, de 4 de Outubro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residente na Rua de Miguel Bombarda, 97, 2.º, esquerdo, Barreiro.

Válter José Quinteiro Gonçalves Valente; categoria profissional: especialista; data de nascimento: 10 de Julho de 1972; bilhete de identidade n.º 10149767, de 1 de Março de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residente na Avenida de 5 de Outubro, 64, 1.º, esquerdo, Sarilhos Grandes.

Carlos Alberto dos Santos Pousada; categoria profissional: especialista; data de nascimento: 14 de Fevereiro de 1972; bilhete de identidade n.º 9908664, de 31 de Janeiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residente na Praceta de Alfredo Keil, 4, 2.º, direito, Barreiro.

António João Batista Figueira; categoria profissional: especialista; data de nascimento: 2 de Março de 1967; bilhete de identidade n.º 7778905, de 24 de Outubro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residente na Rua dos Fragateiros, lote 125, Moita.

### Suplentes:

Emídio José Maratá Salvador; categoria profissional: analista; data de nascimento: 19 de Abril de 1957; bilhete de identidade n.º 4914750, de 19 de Janeiro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residente na Praceta de José Domingos Santos, 6, 5.º, esquerdo, Lavradio.

José Manuel Torrão Leite da Costa; categoria profissional: especialista; data de nascimento: 3 de Maio de 1952; bilhete de identidade n.º 4901921, de 23 de Abril de 1993; residente...

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 30 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 59, a fl. 33 do livro n.º 1.

