

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

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

Preço 403\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 10	P. 373-436	15 - MARÇO - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas	375
— PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros	376
— PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	376
— PE das alterações aos CCT entre a APIFER — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins, entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	377
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	378
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio do Dist. de Braga	379
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo	379
— PE dos CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FSTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e entre a mesma associação patronal e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas	380
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	381
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Offícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — Pessoal fabril/Norte)	381
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra	382
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto	382

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	382
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Offícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscuitaria — pessoal fabril/Norte) — Alteração salarial e outras	420
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra — Alteração salarial e outras	421
— CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	423
— CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras	425
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	427
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial	429
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	430
— AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras	434
— Acordo de adesão entre a Portugal Telecom, S. A., e o STTLP — Sind. dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros	435
— Acordo de adesão entre a Portugal Telecom, S. A., e o SATAE — Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros	435
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária	436
— CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação	436



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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CTT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas.

Entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas foram celebrados contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994, e 1, de 8 de Janeiro de 1995, respectivamente.

Considerando que as convenções referidas apenas se aplicam às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando ainda a existência de outras convenções aplicáveis no mesmo sector de actividade;

Considerando, finalmente, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994, e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1995, são tornadas aplicáveis:

- 1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação pa-

tronal outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas pelos referidos contratos;

- 2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras e desde que essas profissões e categorias não estejam previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a mesma associação patronal e outro e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1994, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1994, e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994;
- 3) Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês de entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Indus-

triais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1994, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês de entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995, foi publicado o CCT celebrado entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu

serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu ser-

viço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em cinco prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês de entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a APIFER — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins, entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1994, 37, de 8 de Outubro de 1994, e 43, de 22 de Novembro de 1994, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a APIFER — Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Considerando que as referidas convenções apenas se aplicam às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, umas e outros filiados nas respectivas associações;

Considerando o interesse em alcançar a uniformização possível das condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com

a publicação de avisos de portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1994, e 43, de 22 de Novembro de 1994, tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a APIFER — Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, do CCT entre aquelas associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e ainda do CCT entre as mesmas 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 31, de 22 de Agosto de 1994, 37, de 8 de Outubro de 1994, e 43, de 22 de Novembro de 1994, são tornadas extensivas a todas as empresas que, não se encontrando filiadas em qualquer associação patronal, se dediquem no território do continente às actividades económicas abrangidas pelas convenções referidas, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes mas que nelas se possam filiar, sindicalizados ou não, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas

nele referidas e trabalhadores ao seu serviço inscritos na Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Agosto de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41 e 1, de 8 de Novembro de 1994 e 8 de Janeiro de 1995, respectivamente, foram publicadas as alterações aos CCT mencionados em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1995, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras aos CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41 e 1, de 8 de Novembro de 1994 e 8 de Janeiro de 1995, respectivamente, são tornadas extensivas no distrito de Beja às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são abrangidas na extensão prevista no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente às tabelas salariais, a partir de 1 de Janeiro de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio do Dist. de Braga**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outra ao CCT entre a Associação Comercial de Braga e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório,

Serviços e Comércio do Distrito de Braga, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994, são tornadas extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Janeiro de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a

publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana

do Castelo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1994, são tornadas extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial, a partir de 1 de Dezembro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE dos CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e entre a mesma associação patronal e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas.

Encontram-se publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1994, e 28, de 29 de Julho de 1994, os CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e entre a mesma associação patronal e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas.

Considerando que as aludidas convenções colectivas de trabalho se aplicam tão-só às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelos preditos ajustes colectivos e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Havendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na sua actual redacção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores

Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e entre a mesma associação patronal e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1994, e 28, de 29 de Julho de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Agosto de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em cinco prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1994, acha-se publicado o CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Considerando que a aludida convenção se aplica tão-só às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelo sobredito ajuste colectivo e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na sua actual redacção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1994, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1994.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 24 de Fevereiro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — Pessoal fabril/Norte).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1995.

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

a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associa-

ção patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1995, e 10, de 15 de Março de

1995, respectivamente, por forma a tornar a regulamentação neles prevista aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à fabricação de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto

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 do CCT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1995.

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

- 1) A todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante prossigam nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vila Real a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira se dedicam à indústria das águas mine-

rais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este CCT entra em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais (anexo II) e o subsídio de refeição (cláusula 69.^a) produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 1995.

O subsídio de turno (cláusula 24.^a) produzirá efeitos a 1 de Fevereiro de 1995.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão para efeitos de admissão consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2% de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos de idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

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

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira, oficialmente reconhecidas, e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de 12 meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;
- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) Os documentos comprovativos da carreira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 ou 17 anos;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;
- c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo 1 da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução;

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a

Readmissão

O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.ª

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuam mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho (delegações, filiais, etc.) observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver 1 inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

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

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	—	1	—
2	1	1	—
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

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

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

h) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25% do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	3.ª	Praticante
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecida neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª categoria	2.ª categoria	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	—	1	—	—	—
2	1	—	—	—	1
3	1	1	—	—	1
4	1	1	—	1	1
5	2	1	—	—	2
6	2	1	—	1	2
7	2	1	1	—	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	—	4
10	2	2	1	1	4

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

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operários de 1.ª	Operários de 2.ª
1	1	—
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18

Número de trabalhadores	Operários de 1.ª	Operários de 2.ª
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.ª

Acesso

1 — Princípios gerais:

- Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;
- Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;
 - Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que, exercendo aquela actividade profissional, não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, 1 ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

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

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriturários.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passada pelo Sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo Sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.

f) Serventes:

- 1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;
- 2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre a admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;
- 3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;
- 4) Caso de verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;
- 5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;
- 6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representados das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

- 1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;
- 2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;

3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinante do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categorias serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;
- b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.ª

Trabalhador sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, a função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências, quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito 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 correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;
- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição ilícita e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como

trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;

- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessação de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos doze meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar quarenta e duas horas em 1995 e quarenta horas a partir de 1996, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores dos serviços administrativos não pode ultrapassar trinta e nove horas a partir de 1995.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial de trabalho por turnos.

4 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de uma hora e trinta minutos diários em 1995 e duas horas diárias a partir de 1996, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET não esteja assegurada por transportes colectivos existentes as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 2475\$ em 1995 e 3300\$ em 1996.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50% na 1.ª hora, 75% na 2.ª e 100% nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:-

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

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta, ou, na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200% da retribuição normal para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelo menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao ho-

rário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 5800\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% ou 35%, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devam ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10% sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se ve-

rificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já-vencido, este terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

10 — 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 verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, 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.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

c) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil; no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfecam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência

inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins do 1.º grau de linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmãos, avós, netos e cunhados, bem como das pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante três dias, sendo dois seguidos;
- g) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;
- h) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- j) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

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

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem

perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam sendo atribuídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até quarenta e cinco dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer con-

sista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias, contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O processo disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

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

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 3730\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador auferir não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas

ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à 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 automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

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

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.º, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 285\$;

Almoço ou jantar — 1250\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 3730\$;

Diária completa — 5800\$.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância dispendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações às restantes.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

- a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento

de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços de segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhe competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Trabalho das mulheres

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias:

- a) Não desempenhar sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incômodas ou transportes inadequados.

Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;

- b) A uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- d) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- e) A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- g) A morte da mãe trabalhadora no decurso da licença de parto ou morte da mãe não trabalhadora nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias;
- h) A trabalhadora tem direito a gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa;
- i) Interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, durante os 12 meses a seguir ao parto.

Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e ou antes do termo do período normal de trabalho diário;

- j) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, sem diminuição de retribuição, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano;
- l) As mulheres grávidas têm direito a dispensa de trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, desde que avisem a empresa com a antecedência possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo, com a indicação do tempo dispendido na consulta;
- m) Após a declaração para efeitos de adopção de menores de três anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias, para acompanhamento da criança;
- n) O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido ser interrompido.

2 — A trabalhadora, em caso algum, poderá usufruir concomitantemente dos direitos previstos nas alíneas i) e j) da presente cláusula.

3 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 58.ª

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços

que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 59.ª

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para os efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Não estão abrangidos pela presente cláusula os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentam cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e cursos de línguas.

Cláusula 60.ª

Facilidades para frequências de aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre as empresas, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 60.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 60.^a, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 66.^a

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingo e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto do vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de curso ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta secção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25% da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção coletiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do primeiro ao vigésimo terceiro dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função,

acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, e na medida do possível a uma distância não superior a 500 m da empresa, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas com 25 ou mais trabalhadores no seu quadro permanente terão ainda, e na medida do possível a uma distância não superior a 500 m da empresa, de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições dos trabalhadores que o utilizem e assegurar, com a aparelhagem conveniente, a higiene e limpeza do referido local.

3 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

4 — Enquanto a empresa não dispuser dos locais referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

5 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de 360\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham vinte ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento

nesses locais uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho e será designado por encarregado de segurança.

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado.

ciadõ da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a composição das comissões de segurança, quando devam existir e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

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

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 84.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindi-

cato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.-

Cláusula 85.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser tranferidos de local de trabalho nem o seu horário de trabalho ser alterado sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais, cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como

tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

Delegados

- a) Até 29 trabalhadores 2
- b) De 30 a 49 trabalhadores 3
- c) De 50 a 99 trabalhadores 4
- d) De 100 a 199 trabalhadores 6
- e) De 200 a 499 trabalhadores 10
- f) De 500 ou mais trabalhadores — número de delegados resultante da fórmula:

$$10 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotas sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero Medicinais e de Mesa.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticados na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

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

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

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

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto de administração/gerência. — É o profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o trabalhador que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

Ajudante de chefe de linha. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o trabalhador que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o trabalhador que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

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; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoigramas e ou-

tras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de laboratório — É o trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar menor (construção civil). — É o trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

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

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folha de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de equipa (construção civil). — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige, de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de linha. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.^a, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

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

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas 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 custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a fornecer 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 relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau brix e CO_2 do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Correspondente. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (em língua portuguesa ou estrangeira), dando-lhe seguimento

apropriado; lê (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.

Costureiro. — É o trabalhador que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e texto baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

cução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Director. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director geral. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toaletes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava-loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

Encarregado da construção civil. — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribui

e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou de outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar 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 escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede ao cultivo das zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Operador de computador principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao operador de computador, colabora directamente com os superiores hierárquicos e pode coordenar as tarefas de um grupo de operadores de computador.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

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

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho e realiza-o mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a

processamentos informáticos, para o que utiliza máquinas apropriadas; acciona um teclado para registar os dados em fitas, bandas ou discos; utiliza o teclado para se certificar de possíveis erros existentes nos suportes magnéticos; corrige possíveis erros detectados. Acessoriamente pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas.

Operador de sistemas. — É o trabalhador que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

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

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são efectuadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissional ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Profissional ou auxiliar de publicidade. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Profissionais de engenharia

Graus 1-A e 1-B

Descrição geral de funções:

- Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

Grau 2

Descrição geral de funções:

- Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4

Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente são confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6

Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administração sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores somente a política global e controlo finan-

ceiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

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

Secretária(o) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalhos, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condu-

tores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente de construção civil. — É o trabalhador sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, arceiros, ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o trabalhador que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a — Grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige o departamento de tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Trabalhador de limpeza (servente). — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, e sempre que possível sob a orientação do(a) educador(a) de infância, professor(a) ou enfermeiro(a) da creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

Cuida ainda da arrumação das salas.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
0	183 300\$00
I	173 100\$00
II	156 100\$00
II-A	149 000\$00
III	139 900\$00
IV	116 000\$00
V	95 900\$00
VI	85 500\$00
VII	79 700\$00
VIII	76 600\$00
IX	71 400\$00
X	68 400\$00
XI	62 100\$00
XII	59 000\$00
XII-A	54 400\$00
XIII	53 600\$00
XIV	45 900\$00
XV	42 400\$00
XVI	41 900\$00

Para as empresas com menos de 20 trabalhadores ou menos de 25 000 contos anuais de facturação ou produção inferior a 1,5 milhões de litros em 1995, aplica-se o regime transitório nos termos do qual os ordenados mínimos contratuais serão iguais a 90% dos constantes na tabela.

Enquadramento

Nível 0:

Adjunto de administração/gerência.
Director-geral.

Nível 1:

Profissional de engenharia de grau 3.

Nível 2:

Chefe de escritório.
Chefe geral de serviços.
Director.

Nível 2-A:

Adjunto/assessor de direcção.

Nível 3:

Analista de sistemas.
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.
Chefe de departamento, de divisão ou serviço.
Chefe de vendas.
Contabilista.
Profissional de engenharia de grau 2.
Tesoureiro.

Nível 4:

Ajudante de encarregado fabril.
Analista principal.
Chefe de manutenção.
Chefe de produto ou grupo de produtos.
Chefe de publicidade.
Chefe de secção.
Chefe ou encarregado de produção.
Encarregado geral de armazém.
Guarda-livros.
Profissional de engenharia de grau 1-B.
Programador.
Técnico de organização.

Nível 5:

Ajudante de encarregado de produção.
Desenhador projectista.
Inspector de vendas.
Operador de sistemas.
Profissional de engenharia de grau 1-A.
Técnico de serviço social.

Nível 6:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Encarregado da construção civil.
Encarregado de armazém.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado de refeitório.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.

Enfermeiro-coordenador.
Escriturário principal.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Secretário(a) de direcção.
Técnico de electrónica.

Nível 7:

Analista de 1.^a
Chefe de equipa da construção civil.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de linha.
Chefe de sala de processo.
Operador de computador principal.
Técnico de equipamento de venda.

Nível 8:

Afinador de máquinas de 1.^a
Analista de 2.^a
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador com mais de seis anos.
Educador de infância.
Enfermeiro.
Escriturário de 1.^a
Fiel de armazém.
Foguetiro de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Motorista de pesados.
Motorista vendedor distribuidor.
Oficial electricista.
Operador de computador.
Operador de máq. de contab. c/ mais de dois anos.
Operador de máquinas elevação e transporte.
Operador mecanográfico.
Perfurador-verificador c/ mais de dois anos.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
Preparador de extractos, concent. e sumos.
Promotor de vendas.
Prospecor de vendas.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Técnico auxiliar de electrónica.
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor.

Nível 9:

Afinador de máquinas de 2.^a
Ajudante de chefe de linha.
Analista de 3.^a
Apontador.
Caixeiro de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de toscos de 1.^a
Chefe de pessoal de apoio.
Cimenteiro de 1.^a
Cobrador.
Conferente.
Correspondente em português.
Cozinheiro de 2.^a
Demonstrador/repositor.

Desenhador de três a seis anos.
Enfermeiro sem curso geral ou equivalente.
Escriturário de 2.^a
Esteno-dactilógrafo em português.
Estucador de 1.^a
Foguetiro de 2.^a
Lubrificador de 1.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Montador de publicidade.
Motorista de ligeiros.
Operador de máquinas.
Operador de máq. de elevação e transporte.
Operador de registo de dados.
Pedreiro de 1.^a
Perfurador-verificador até dois anos.
Pintor de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a
Recepcionista.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Técnico de electrónica estagiário.
Torneiro mecânico de 2.^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível 10:

Afinador de máquinas de 3.^a
Ajudante de motorista.
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.
Ajudante de técnico de equip. de venda.
Analista estagiário.
Caixa de balcão.
Caixeiro de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de toscos de 2.^a
Cimenteiro de 2.^a
Controlador de produção.
Cozinheiro de 3.^a
Desenhador até três anos.
Dispenseiro.
Distribuidor.
Empregado de balcão.
Escriturário de 3.^a
Estucador de 2.^a
Foguetiro de 3.^a
Lubrificador de 2.^a
Lubrificador de automóveis.
Mecânico de automóveis de 3.^a
Operador de linha de produção de 1.^a
Operador de tratamento de águas.
Pedreiro de 2.^a
Pintor de 2.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Preparador de xaropes.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista.
Torneiro mecânico de 3.^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a

Nível 11:

Ajudante de foguetiro.
Auxiliar de laboratório.
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
Caixoteiro.

Continuo com mais de 21 anos.
 Costureiro.
 Dactilógrafo do 2.º ano.
 Empregado de refeitório.
 Estagiário do 2.º ano.
 Operador de linha de produção de 2.ª
 Operário não especializado ou servente.
 Porteiro ou guarda.
 Pré-oficial electricista do 1.º ano.
 Profissional ou auxiliar de armazém.
 Profissional ou auxiliar de publicidade.
 Servente da construção civil.
 Servente de viaturas de carga.

Nível 12:

Ajudante de costureiro.
 Ajudante de electricista do 2.º ano.
 Auxiliar de produção.
 Auxiliar menor.
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
 Continuo com menos de 21 anos.
 Dactilógrafo do 1.º ano.
 Estagiário de hotelaria.
 Estagiário do 1.º ano.
 Jardineiro.
 Praticante metalúrgico do 2.º ano.
 Vigilante com funções pedagógicas.

Nível 12-A:

Servente de limpeza.

Nível 13:

Ajudante de electricista do 1.º ano.
 Aprendiz de hotelaria com 18 anos ou mais.
 Pacote de 17 anos.
 Praticante metalúrgico do 1.º ano.

Nível 14:

Aprendiz de electricista do 3.º ano.
 Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos.
 Aprendiz metalúrgico do 3.º e 4.º anos.
 Pacote com 16 anos.
 Praticante de armazém com 17 anos.
 Praticante de caixeiro com 17 anos.

Nível 15:

Aprendiz de electricista do 2.º ano.
 Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.
 Pacote com 15 anos.
 Praticante de armazém com 16 anos.
 Praticante de caixeiro com 16 anos.

Nível 16:

Aprendiz de electricista do 1.º ano.
 Aprendiz metalúrgico do 1.º ano.
 Praticante de armazém c/ menos de 16 anos.
 Praticante de caixeiro c/ menos de 16 anos.

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência.
 Adjunto/assessor de direcção.

Analista de sistemas.
 Chefe de departamento, divisão ou serviço.
 Chefe de vendas.
 Director.
 Director-geral.
 Profissional de engenharia de grau 1-A.
 Profissional de engenharia de grau 1-B.
 Profissional de engenharia de grau 2.
 Profissional de engenharia de grau 3.
 Profissional de engenharia de grau 4.
 Profissional de engenharia de grau 5.
 Profissional de engenharia de grau 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista.
 Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril.
 Analista principal.
 Chefe de departamento ou encarregado fabril.
 Chefe de produto ou de grupo de produtos.
 Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa da construção civil.
 Chefe de equipa electricista.
 Chefe de equipa metalúrgico.
 Chefe de linha.
 Chefe de manutenção.
 Chefe de publicidade.
 Chefe de sala de processo.
 Chefe de secção.
 Chefe ou encarregado de produção.
 Encarregado da construção civil.
 Encarregado de armazém.
 Encarregado de refeitório.
 Encarregado electricista.
 Encarregado fogueiro.
 Encarregado geral de armazém.
 Encarregado metalúrgico.
 Enfermeiro-coordenador.
 Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
 Desenhador projectista.
 Enfermeiro com curso geral ou equivalente.
 Escriturário principal.
 Esteno-dactilóg. em línguas estrang. (portug.).
 Guarda-livros.
 Programador.
 Secretário(a) da direcção.
 Técnico de electrónica.
 Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.
Correspondente em português.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em português.
Operador de computador.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de sistemas.
Operador mecanográfico.
Perfurador-verificador.
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro.
Fiel de armazém.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha.
Controlador de produção.
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas.
Analista químico.
Canalizador.
Carpinteiro de toscos.
Carpinteiro de limpos.
Chefe de pessoal de apoio.
Cimenteiro.
Cozinheiro.
Desenhador.
Dispenseiro.
Educadora de infância.
Enfermeiro sem curso geral equivalente.
Estucador.
Fogoeiro.
Mecânico de automóveis.
Montador de publicidade.
Motorista de ligeiros.
Motorista de pesados.
Motorista vendedor-distribuidor.
Oficial electricista.
Operador de máq. de elevação e transporte.
Pedreiro.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas e móveis.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Técnico auxiliar de electrónica.
Técnico de equipamento de venda.
Torneiro mecânico.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogoeiro.
Ajudante de motorista.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.
Ajudante de técnico de equipamento de venda.
Apontador.
Caixoteiro.
Cobrador.
Conferente.
Costureiro.
Dactilógrafo.
Demonstrador/repositor.
Distribuidor.
Empregado de balcão.
Empregado de refeitório.
Jardineiro.
Lubrificador.
Lubrificador de veículos automóveis.
Operador de registo de dados.
Pré-oficial electricista.
Profissional ou auxiliar de publicidade.
Telefonista.
Vigilante com funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção.
Operador de tratamento de águas.
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro.
Auxiliar de laboratório.
Contínuo.
Operário não especializado ou servente.
Porteiro ou guarda.
Profissional ou auxiliar de armazém.
Servente da construção civil.
Servente de limpeza.
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar menor.
Auxiliar de produção.
Operário não especializado ou servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista.
Analista estagiário.
Aprendiz.
Estagiário.
Paquete.
Praticante.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1995.

Pela ANIAMM — Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Credencial

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1995. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Março de 1995.

Depositado em 6 de Março de 1995, a fl. 104 do livro n.º 7, com o n.º 51/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitaria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril)(Norte) — Alteração salarial e outras.

Texto da alteração ao contrato colectivo de trabalho para as indústrias de pastelaria, confeitaria e biscoitaria, celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, e sucessivamente alterado pelas publicações no *Boletim*, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 26, de 15 de Julho de 1982, 47, de 22 de Dezembro de 1983, 1, de 8 de Janeiro de 1985, 1, de 8 de Janeiro de 1986, 3, de 22 de Janeiro de 1987, 6, de 15 de Fevereiro de 1988, 8, de 28 de Fevereiro de 1989, 7, de 22 de Fevereiro de 1990, 7, de 22 de Fevereiro de 1991, 6, de 15 de Fevereiro de 1992, 6, de Fevereiro de 1993, e 8, de 28 de Fevereiro de 1994. São alteradas as cláusulas seguintes:

Cláusula 2.ª

Vigência e processo de alteração

1 — (Mantém-se a actual redacção.)

2 — (Mantém-se a actual redacção.)

3 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra têm eficácia retroactiva e produzirão efeito a partir de 1 de Janeiro de 1995.

ANEXO III

Tabelas salariais

I — Fabrico de pastelaria e confeitaria:

Mestre	105 300\$00
Oficial de 1.ª	94 200\$00
Oficial de 2.ª	80 500\$00
Oficial de 3.ª	70 100\$00
Auxiliar do 3.º ano	60 000\$00
Auxiliar do 2.º ano	59 000\$00
Auxiliar do 1.º ano	54 900\$00
Aspirante do 2.º ano	41 400\$00
Aspirante do 1.º ano	41 400\$00
Ajudante do 2.º ano	41 400\$00
Ajudante do 1.º ano	41 400\$00
Operário de 1.ª	59 300\$00
Operário de 2.ª	58 200\$00

II — Fabrico de biscoitaria:

Encarregado	68 600\$00
Oficial de 1.ª	66 500\$00

Oficial de 2. ^a	63 500\$00
Oficial de 3. ^a	60 900\$00
Auxiliar	54 900\$00
Aspirante do 2. ^o ano	41 400\$00
Aspirante do 1. ^o ano	41 400\$00

III — Serviços complementares:

Encarregado	61 800\$00
Operário de 1. ^a	59 300\$00
Operário de 2. ^a	58 200\$00
Ajudante do 2. ^o ano	41 400\$00
Ajudante do 1. ^o ano	41 400\$00

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é quarenta e três horas, em seis dias semanais.

2 — *(Mantém-se a actual redacção.)*

3 — *(Mantém-se a actual redacção.)*

4 — *(Mantém-se a actual redacção.)*

Cláusula 75.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 200\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

2 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Porto, 16 de Fevereiro de 1995.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, Delegação Regional Autónoma do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 1 de Março de 1995, a fl. 103 do livro n.º 7, com o n.º 47/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, e na última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 1420\$.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3700\$.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —

a)

b) Pequeno-almoço — 325\$;

c) Almoço ou jantar — 1420\$.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 450\$, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de 280\$.

Cláusula 76.^a

Produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 1800\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	143 400\$00
1	130 300\$00
2	108 300\$00
3	97 800\$00
4	85 100\$00
5	79 750\$00
6	73 250\$00
7	70 150\$00
8	66 050\$00
9	61 750\$00
10	61 150\$00
11	50 900\$00
12	45 950\$00
13	45 200\$00

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1995.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 1 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 2 de Março de 1995.

Depositado em 6 de Março de 1995, a fl. 104 do livro n.º 7, com o n.º 53/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representada pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legal, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo contrato.

2 — A tabela salarial, bem como o restante clausulado de expressão pecuniária, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será distribuído por cinco dias e meio, de segunda-feira a sábado, e não poderá ser superior a quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O regime previsto no número anterior entende-se sem prejuízo dos horários já praticados de segunda-feira a sexta-feira, bem como da possibilidade de as empresas o poderem introduzir.

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

4 — O período normal de trabalho ao sábado não se poderá prolongar para além das 12 horas.

Cláusula 29.^a-A

Horário de trabalho flexível

1 — As empresas poderão adoptar o regime de horário de trabalho flexível, que obedecerá aos princípios seguintes:

- a) O período normal de trabalho semanal será, em média, de quarenta e duas horas;
- b) O período normal de trabalho semanal será repartido por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira;
- c) O período diário de trabalho não poderá ser superior a dez horas;
- d) O período semanal de trabalho consecutivo não poderá ser superior a cinquenta horas;
- e) O período normal de trabalho semanal será obtido, em média, com referência a períodos não inferiores a 30 dias nem superiores a 90 dias de calendário;
- f) As empresas que utilizarem este regime obrigam-se a ter um registo actualizado dos trabalhadores abrangidos, bem como das horas prestadas, que poderá ser consultado em qualquer altura pelos trabalhadores abrangidos a seu pedido.

2 — As empresas que pretendam adoptar o regime de horário de trabalho flexível concederão aos trabalhadores a abranger um pré-aviso não inferior a 30 dias.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário de trabalho flexível terão direito a receber, em média, cinco prestações de subsídio de refeição por cada semana de calendário, sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 925\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 62.^a

Grandes deslocações

9 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 2500 contos.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 64.^a

Subsidio de refeição

1 — Os trabalhaodres abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsidio de refeição no valor de 500\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

Definição de funções

Chefe de equipa de produção. — O trabalhador que coordena e controla um grupo de profissionais, no máximo de 14, colaborando com os seus superiores hierárquicos e sem prejuízo de, quando necessário, executar os trabalhos habitualmente prestados pelos seus subordinados. (Esta categoria anula e substitui o chefe de equipa.)

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Remuneração
02.....	137 850\$00
01.....	119 800\$00
0.....	94 450\$00
1.....	91 850\$00
2.....	83 200\$00
3.....	74 500\$00
4.....	68 550\$00
5.....	61 500\$00
6.....	59 200\$00
7.....	58 350\$00
8.....	57 350\$00
9.....	52 450\$00
10.....	49 850\$00
11.....	46 200\$00
12.....	41 750\$00
13.....	39 000\$00
14.....	39 000\$00

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1995.

ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;

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 Silimares do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 3 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional da FESHOT: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Março de 1995.

Depositado em 7 de Março de 1995, a fl. 104 do livro n.º 7, com o n.º 55/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições representadas pela Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal (ARESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1995 e vigorará pelo prazo de 12 meses, salvo se a lei vier a estabelecer um prazo mínimo de vigência inferior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 1995.

3 — A denúncia será feita:

- a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- b)

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratadas e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

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

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação mediante acordo das partes.

9 — Presume-se sem possibilidade de prova em contrário que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitem a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1 — No caso de trabalhadores que prestam serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 15 300\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 —

B) Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — 3800\$.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 85\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 370\$;

Ceia simples — 150\$.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
11	Director-geral	192 100\$00
10	Director comercial Director de serviços Director de pessoal Chefe de contabilidade Analista de informática Assistente de direcção	156 900\$00
9	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Programador de informática Técnico industrial	128 000\$00
8	Inspector Programador mecanográfico Chefe de vendas Guarda-livros Tesorero Chefe de secção (escritório) Secretário de administração Medidor-orçamentista-coordenador Desenhador-projectista	113 200\$00
7	Encarregado de refeitório A Chefe de cozinha Chefe de compras/ecónomo Chefe de armazém Chefe pasteleiro Escriturário principal Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Enfermeiro	101 800\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
6-A	Encarregado de refeitório B Técnico de vendas Desenhador com seis anos ou mais Operador mecanográfico Medidor-orçamentista com seis anos ou mais Operador de computador Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Pasteleiro de 1.ª Escriturário de 1.ª Controlador Cozinheiro de 1.ª	97 000\$00
6-B	Chefe de sala de preparação Oficial electricista Operário polivalente Fiel de armazém Motorista de pesados	90 000\$00
5-A	Subencarregado de refeitório Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade Pasteleiro de 2.ª Telefonista de 1.ª Cobrador Prospector de vendas Operador de telex Operador de registo de dados Estagiário de operador de computador Desenhador entre três e seis anos Medidor-orçamentista entre três e seis anos Motorista de ligeiros	88 000\$00
5-B	Oficial de cortador Dispenseiro A Cozinheiro de 2.ª Encarregado de balcão Fornheiro Amassador Encarregado de bar	79 000\$00
4-A	Escriturário de 3.ª Telefonista de 2.ª Desenhador até três anos Conferente Operador de máquinas auxiliares Medidor-orçamentista até três anos Estagiário de operador de máquinas de contabilidade Estagiário-operador-mecanográfico	78 200\$00
4-B	Cozinheiro de 3.ª Dispenseiro B Chefe de copa Preparador/embalador	73 200\$00
3	Preparador de cozinha Controlador/caixa Empregado de bar Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Empregado de armazém Praticante de desenhador do 2.º ano Aspirante de forneiro Aspirante de amassador Manipulador/ajudante de padaria Operador heliográfico do 2.º ano	69 800\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
2	Empregado de distribuição Empregado de refeitório Ajudante de despenseiro Porteiro de serviço Contínuo c/20 ou mais anos de idade Praticante de desenhador do 1.º ano Operador heliográfico do 1.º ano Ajudante de motorista Empregado de limpeza Estagiário de escritório do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de cozinheiro (um ano) Estagiário de pasteleiro (um ano) Estagiário de bar (um ano)	66 000\$00
1	Contínuo com menos de 20 anos	56 400\$00

Nota. — Em todo o restante clausulado e anexos mantêm-se os dispositivos em vigor.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1995.

Pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 6 de Março de 1995, a fl. 104 do livro n.º 7, com o n.º 52/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante simplesmente designada por convenção, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES — Associação das Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.
- 3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.ª

Remuneração de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de empregados de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas, respectivamente no valor de 5670\$ e 5100\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de co-brador têm direito a um abono para falhas de 5100\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

- 6 —
- 7 —

Cláusula 28.^a

Deslocações

1 —

2 —

a)

b) A concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 1420\$;

Dormida e pequeno-almoço — 4300\$;

Diária completa — 7140\$.

3 —

4 —

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
0	Director de serviços	167 025\$00
I	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	157 800\$00
II	Chefe de serviços Chefe de serviços de vendas	148 500\$00
III	Chefe de divisão Programador de informática	139 325\$00
IV	Chefe de secção Chefe de vendas Secretária de gerência ou administração	129 875\$00
V	Encarregado de electricista Encarregado de armazém	123 350\$00
VI	Assistente administrativo Secretário de direcção Chefe de brigada/supervisor	114 900\$00
VII	Técnico de electrónica	109 975\$00
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	105 575\$00
IX	Primeiro-escriurário	104 675\$00
X	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	101 625\$00

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
XI	Fiel de armazém	96 225\$00
XII	Empregado de serviços externos... Prospector de vendas Recepcionista	94 600\$00
XIII	Segundo-escriurário	93 275\$00
XIV	Cobrador	92 075\$00
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	90 650\$00
XVI	Terceiro-escriurário	87 600\$00
XVII	Telefonista Vigilante	87 250\$00
XVIII	Contínuo Empacotador Porteiro Servente ou auxiliar de armazém	78 525\$00
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	76 575\$00
XX	Estagiário do 2.º ano Trabalhador de limpeza	71 550\$00
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	69 450\$00
XXII	Estagiário do 1.º ano	63 525\$00
XXIII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	58 800\$00
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	54 450\$00
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	49 200\$00

Nota. — Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguinte subsídios:

Chefe de grupo — 6450\$/mês;
Escalador — 21 800\$/mês;
Rondista de distrito — 16 100\$/mês;
Transporte de valores — 172\$/hora.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1994.

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

(Assinatura ilegível.)

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Janeiro de 1995.

Depositado em 8 de Março de 1995, a fl. 105 do livro n.º 7, com o n.º 56/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto (distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Tabela salarial

	A	B
1 — Cabeleiro de homens:		
Cabeleiro completo	60 800\$00	57 700\$00
Oficial especializado	59 300\$00	56 900\$00
Meio-oficial/praticante	56 400\$00	55 600\$00
Aprendiz:		
1.º ano	41 500\$00	41 500\$00
2.º ano	41 500\$00	41 500\$00
Pessoal advéutico	3 500\$00	3 500\$00
2 — Cabeleiro de senhoras:		
Cabeleiro completo	60 800\$00	58 100\$00
Oficial de cabeleiro	60 000\$00	56 700\$00

	A	B
Praticante	58 700\$00	56 000\$00
Ajudante	56 500\$00	55 200\$00
Aprendiz:		
1.º ano	41 500\$00	41 500\$00
2.º ano	41 500\$00	41 500\$00
3 — Ofícios correlativos:		
Manicure	56 500\$00	55 200\$00
Massagista estética	61 000\$00	57 700\$00
Esteticista	60 000\$00	56 700\$00
Oficial posticeiro	60 000\$00	56 700\$00
Ajudante de posticeiro	56 500\$00	55 200\$00
Pedicure	56 500\$00	55 200\$00
Calista	56 500\$00	55 200\$00
Aprendiz:		
1.º ano	41 500\$00	41 500\$00
2.º ano	41 500\$00	41 500\$00

Notas:

- 1) A tabela B aplica-se, a partir de 1 de Janeiro de 1994, apenas às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda três trabalhadores;
- 2) Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Porto, 1 de Janeiro de 1995.

Pela Associação dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 3 de Março de 1995, a fl. 103 do livro n.º 7, com o n.º 49/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas signatárias que se dedicam à actividade de fibrocimento em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Maio de 1995 a 30 de Abril de 1996.

Cláusula 31.^a-A

Regime de horários para os serviços de apoio

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de 12 510\$ para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente, inclusive o regime de turnos.

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso com interesse para a profissão que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o

outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 9 e 10 a 14 (tabela trabalhadores administrativos) e entre os níveis 1 a 5 e 6 a 17 (tabela trabalhadores cerâmicos), e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Curso preparatório	6 596\$00
Curso geral	11 357\$00
Curso complementar	16 993\$00
Curso médio ou superior	28 338\$00

b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50 % do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;

c) No caso da frequência em universidades privadas, a entidade patronal subsidiará em 50 % as propinas, subsídio esse que terá como limite máximo 12 809\$/mês.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações, para prestarem provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

9 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;

- b) Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

10 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaram dessas mesmas regalias.

11 — Para os efeitos dos números anteriores considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador um subsídio:

- Para o regime de três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 29 640\$;
- Para o regime de três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 24 912\$;
- Para o regime de dois turnos rotativos com folga fixa (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 21 187\$;
- Para o regime de dois turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 17 654\$.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento de uma refeição ou, no caso em que esta não a forneça, a um subsídio no valor de 950\$.

Cláusula 40.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 6447\$ enquanto exercerem estas funções, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 42.^a-A

Diuturnidades

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. ^a	1 750\$00	1 750\$00
2. ^a	3 052\$00	4 802\$00
3. ^a	3 052\$00	7 854\$00
4. ^a	3 224\$00	11 078\$00
5. ^a	3 629\$00	14 707\$00

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de 732\$ por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins de semana.

Este número não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

Cláusula 64.^a

Deslocações fora do continente

-
 - Um seguro contro todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 4003 contos.

Cláusula 66.^a-A

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de 9286 contos, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

Cláusula 67.^a

Refeitórios

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 950\$ por cada dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO VI

Tabela salarial

Trabalhadores cerâmicos

Grupos	
1	193 500\$00
1-A	187 400\$00
2	177 800\$00
2-A	170 700\$00
2-B	157 100\$00
3	148 900\$00
3-A	144 100\$00
3-B	140 100\$00
3-C	138 200\$00
4	136 100\$00
4-A	135 800\$00
4-B	132 700\$00
4-C	132 200\$00
5	122 100\$00
6	115 100\$00
7	107 500\$00
8	103 900\$00
9	101 600\$00
10	92 300\$00
10-A	88 700\$00
11	87 300\$00
11-A	84 000\$00
12	82 200\$00
13	70 500\$00
14	63 800\$00
15	58 600\$00
16	53 900\$00
17	49 200\$00

Trabalhadores administrativos

Grupos	
1	228 400\$00
2	194 200\$00
3	177 800\$00
4	169 400\$00
5	157 100\$00
6	148 900\$00
7	144 100\$00
8	135 800\$00
9	119 600\$00
10	103 900\$00
11	90 100\$00
12	84 800\$00
13	76 900\$00
14	59 300\$00

Notas:

- 1) As diferenças salariais existentes sobre as tabelas que os trabalhadores auferiam em 30 de Abril de 1995 serão mantidas e acrescidas aos novos salários agora acordados;
- 2) Os encargos de secção de fibrocimento, de fabrico, de manutenção (MET-EL-CC) vencerão os salários mais elevados nas empresas, correspondentes às suas categorias profissionais, sendo que a equiparação inclui salário base + diuturnidades.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1995.

Cimianto — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Empreitadas Lusalite, L. da:

(Assinatura ilegível.)

Novinco — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;
- 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 de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 3 de Março de 1995. — Pela Direcção Nacional da FESHOT, (*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 Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
- Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1995. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Março de 1995.

Depositado em 8 de Março de 1995, a fl. 105 do livro n.º 7, com o n.º 57/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras

Revisão da tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária do AE Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1994:

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de 2840\$, até ao limite de cinco.

2 — (Sem alteração.)

Cláusula 32.^a

Subsídio de gases

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de 14 300\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.^a

Subsídio de chefia, quebras e revisão

1 — Os mestres do tráfego local terão direito a um subsídio de chefia, no montante de 14 300\$, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiro ou os que exerçam, efectivamente ou acidentalmente, as funções de bilheteiro têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, no valor de 3365\$.

3 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobreadores) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos, no valor de 1050\$.

Cláusula 34.^a

Subsídio de turno

1 — (Sem alteração.)

2 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho em dois turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de 1800\$.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Qualquer trabalhador terá direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, em dinheiro, no valor de 1160\$.

2 — (Sem alteração.)

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno da noite terão direito ao subsídio de refeição e a um subsídio de ceia, no valor diário de 115\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados acordados
A	Mestre encarregado ou chefe de serv. exploração Chefe de serviços (administrativos) ...	105 700\$00
B	Tesoureiro Chefe de secção (administrativos)....	99 175\$00
C	Mestre do tráfego local Maquinista prático de 1. ^a classe.....	91 150\$00
D	Fiscal Oficial administrativo de 1. ^a	90 350\$00
E	Maquinista prático de 2. ^a classe	90 250\$00
F	Maquinista prático de 3. ^a classe Bilheteiro Marinheiro do tráfego local..... Vigia do tráfego local..... Manobrador de pontes	89 250\$00
G	Ajudante de maquinista	88 725\$00
H	Marinheiro de 2. ^a classe	88 625\$00
I	Oficial administrativo de 2. ^a	86 425\$00
J	Oficial administrativo de 3. ^a	83 950\$00
L	Aspirante	80 115\$00
M	Praticante	76 340\$00

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1995.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Março de 1995.

Depositado em 6 de Março de 1995, a fl. 104 do livro n.º 7, com o n.º 50/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Portugal Telecom, S. A., e o STTLP — Sind. dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros.

Entre a Portugal Telecom, S. A., e o STTLP — Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29-12, ao acordo de empresa da Portugal Telecom, S. A, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1995.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1995.

Pela Portugal Telecom, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STTLP — Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 1995.

Depositado em 1 de Março de 1995, a fl. 103 do livro n.º 7, com o n.º 46/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Portugal Telecom, S. A., e o SATAE — Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros.

Entre a Portugal Telecom, S. A., e o SATAE — Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29-12, ao acordo de empresa da Portugal Telecom, S. A, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1995.

Lisboa, 1 de Março de 1995.

Pela Portugal Telecom, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SATAE — Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Março de 1995.

Depositado em 7 de Março de 1995, a fl. 104 do livro n.º 7, com o n.º 54/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária

Nos termos da cláusula 73.^a do ACT celebrado entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, reuniram-se na sede da FETESE, sita na Avenida de Duque de Loulé, 77, 2.º, em Lisboa, nos dias 23 e 25 de Janeiro de 1995, os representantes da comissão paritária, tendo tomado por unanimidade as seguintes deliberações:

Deliberação n.º 1. — Interpretação sobre a atribuição do subsídio de penosidade prevista na alínea c) da nota do anexo III.

Entende-se que o subsídio de penosidade é aplicável aos trabalhadores que desempenhem funções de guarda/porteiro nas seguintes condições:

- a) O subsídio aplica-se na íntegra quando o trabalhador cumpre um período diário nocturno de oito horas;
- b) O subsídio aplica-se proporcionalmente quando o período diário nocturno for inferior a oito horas.

Deliberação n.º 2. — Criação e integração da categoria profissional designada por mecânico de madeiras.

Definição da função. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupaia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Integração nos níveis de remuneração. — São criadas duas classes, mecânico de madeiras de 1.^a e mecânico de madeiras de 2.^a, que se integram, respectivamente, nos níveis 16 e 17 do anexo III, «Remunerações certas mínimas».

Nada mais havendo a declarar, deu-se por encerrada a reunião, pelo que serão remetidas para publicação as decisões tomadas.

Em representação das empresas:

Alberto Dias Lopes.
José Manuel Chaves Alves Nogueira.
Carlos Alberto Pinto Teixeira.

Em representação das associações sindicais:

Vitor Manuel Vicente Coelho.
Arlindo Castro Afonso.
Mário António Magalhães da Silva.

Entrado em 1 de Março de 1995.

Depositado em 2 de Março de 1995, a fl. 103 do livro n.º 7, com o n.º 48/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação

Por haver sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, a convenção colectiva de trabalho mencionada em epígrafe, a seguir se procede à neces-

sária rectificação. Assim, a p. 247 da citada publicação, onde se lê «Costureira — É a trabalhadora» deve ler-se «Costureiro — É o trabalhador» e a pp. 251 e 253 onde se lê «Costureira» deve ler-se «Costureiro».