

Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) - Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 280\$00

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 58

N.º 5

P. 89-200

8 · FEVEREIRO · 1991

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	92
— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	92
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEGRAFE — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins) — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	93
— Bertrand Faure Portugal — Equipamentos para Automóveis, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	93
— FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	94
— GAMETAL — Metalúrgica de Gandarinha, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	94
— Growela Portuguesa Calçado, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	94
— M. B. B. Teixeira, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	95
— MOLTEC — Molas para Máquinas e Equipamentos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	95
— Papéis INAPA, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	96
— Almeidas, Irmão, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	97
— Companhia Fiação e Tecidos de Alcobaça, S. A. — Autorização de laboração contínua	97
— E. Brunner & C. ^a , L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	97
— EURO-DOIS, Artes Gráficas, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	98

Portarias de extensão:

— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas	99
---	----

— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.....	Pág. 100
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	101
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo	101
— PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.....	102
— PE das alterações ao CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	103
— PE das alterações ao CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. de Educação e outros, do CCT entre aquela associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros e das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	103
— Aviso para PE das alterações aos CCT (distritos do Porto e Aveiro) entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	104
— Aviso para PE do CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns)	105
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.....	105
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros	105
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	106
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	106

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas	107
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas).....	125
— 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	137
— CCT entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sind. Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol	154
— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	164
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química e outro — Alteração salarial e outras	166
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.....	167
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metallurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial e outras	169
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial...	172
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras.....	175
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	176
— AE entre a Gist-Brocades, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras	177

	Pág.
— AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.ª, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outra.....	181
— AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.....	181
— AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial e outras	187
— AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e o Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial — Alteração salarial e outras	191
— AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	195
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	199
— Acordo de adesão entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos, Patologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	199
— CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico — Alteração da composição da comissão paritária	200
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Deliberação da comissão paritária	200



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

Despacho

Por acordo estabelecido entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros foi fixado o período de trabalho semanal de 40 horas, o que consubstancia uma alteração ao regime de duração do trabalho.

Tal alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 1989 (cláusula 17.ª, n.º 1), e representa uma efectiva redução relativamente ao horário que vigora no sector de actividade, ou seja, de 42 horas semanais.

Assim, e tendo em atenção que o referido limite do trabalho semanal acordado entre os celebrantes da convenção colectiva de trabalho é compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo ramo de actividade, autorizo, ao abrigo e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração horária semanal, a que se reporta a alteração em causa, de 42 horas para 40 horas semanais.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

CCT entre a AVIP — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

Despacho

Por acordo estabelecido entre a AVIP — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) foi fixado no decurso da revisão do contrato colectivo de trabalho para a indústria de vestuário, o período semanal de 44 horas, o que representa uma redução relativamente ao regime horário que tem vigorado no sector, ou seja, de 45 horas semanais, conforme cláusula 16.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1986, e posteriores alterações.

Atendendo a que o referido limite de horário semanal foi acordado entre as partes celebrantes da citada convenção colectiva de trabalho e sendo o mesmo considerado compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo sector de actividade, autorizo ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração do trabalho semanal prevista na cláusula 16.ª referida.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 17 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEGRAFE — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins) — Autorização de redução da duração do trabalho semanal.

Despacho

Por acordo estabelecido entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (em representação do SINDEGRAFE — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins) fixou-se o período normal de trabalho em 44 horas semanais relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo CCT para o sector, originariamente publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1987, e com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989.

O regime horário praticado tinha uma duração semanal de 45 horas, pelo que para formalização e har-

monização dos mapas de horário de trabalho havia necessidade de obter a autorização subjacente à acordada redução.

Considerando que o período semanal de trabalho ora acordado foi livremente estabelecido pelas partes e tendo em atenção que tal alteração é compatível com o regular desenvolvimento económico do respectivo ramo de actividade, autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos limites da duração do trabalho semanal de 45 horas para 44 horas (cf. cláusula 13.ª, n.º 1, do referido CCT).

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Bertrand Faure Portugal — Equipamentos para Automóveis, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Sociedade Bertrand Faure Portugal — Equipamentos para Automóveis, S. A., com sede em São João da Madeira e actividade de fabrico de peças e acessórios para veículos a motor (CAE 381), encontra-se subordinada, em matéria de duração do trabalho, à disciplina do CCT para a indústria metalúrgica, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e respectivas alterações.

O período normal de trabalho neste sector de actividade foi fixado em 44 horas semanais, de acordo com o despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1989, requerendo a sociedade a sua redução, nos seguintes termos:

- 1) Horário geral em cada semana — 42 horas e 30 minutos;
- 2) Horários especiais de turnos — 40 horas;
- 3) Horário no sector administrativo — 40 horas.

Fundamentando, a requerente aduz razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a reestruturação

da empresa, com reflexos na organização e métodos de produção, com melhoria do equipamento instalado e aumento da produtividade.

Assim, e considerando:

- 1) Que o regime horário pretendido é compatível com o regular desenvolvimento económico da sociedade, não sendo, portanto, afectado o seu regular desenvolvimento nem do sector de actividade em que se insere;
- 2) Não haver prejuízo para os trabalhadores;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74 de 1 de Outubro, a empresa Bertrand Faure Portugal — Equipamentos para Automóveis, S. A., com sede social em São João da Madeira, a alterar os limites da duração horária do trabalho semanal vigentes, nos termos requeridos.

Inspecção-Geral do Trabalho, 22 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A., com sede em Devesa Velha, São João da Madeira, e com actividade de fabrico de espuma de poliuretano, encontra-se genericamente subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e respectivas alterações, e requereu autorização para reduzir o período normal de trabalho para 42 horas e 30 minutos semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

A requerente fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, nomeadamente a adopção de uma política de investimentos, procurando a desejada adequação do aparelho produtivo às crescentes solicitações do mercado.

Nestes termos, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;

- 2) Que não existe prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo;
- 3) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74 de 1 de Outubro, a empresa FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A., com sede em Devesa Velha, São João da Madeira, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes para 42 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 21 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

GAMETAL — Metalúrgica da Gandarinha, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa GAMETAL — Metalúrgica da Gandarinha, S. A., com sede social em Oliveira de Azeméis, cuja actividade principal é do fabrico de peças e acessórios para veículos a motor (CAE 381), encontra-se subordinada à disciplina do CCT para o sector metalúrgico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981.

O período normal de trabalho neste sector de actividade foi fixado em 44 horas semanais, conforme despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1989.

A sociedade vem requerer passar a laborar um período semanal de 42 horas e 30 minutos no sector fabril e de 40 horas no sector administrativo, o que representa uma diminuição horária ao regime estabelecido.

Fundamentando, a requerente aduz razões técnicas e económicas e de organização, nomeadamente a reestruturação global da empresa, com reflexos nos métodos de produção, com melhoria significativa na utilização do equipamento instalado e, por consequência, um aumento de produtividade.

Nestes termos, e considerando:

- 1) Não ser afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;
- 2) Não haver prejuízo para os trabalhadores;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74 de 1 de Outubro, a sociedade GAMETAL — Metalúrgica da Gandarinha, S. A., com sede em Oliveira de Azeméis, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes, para 42 horas e 30 minutos no sector fabril e para 40 horas no sector administrativo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 21 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Growela Portuguesa Calçado, L.ª — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade Growela Portuguesa Calçado, L.ª, com sede na Rua de Quiraz, Avioso (São Pedro), Castelo da Maia, Maia, tendo como actividade a fabricação de calçado de couro e pele, requereu autorização

para reduzir a duração do período normal de trabalho de 45 horas para 44 horas semanais.

A requerente encontra-se subordinada em matéria de relações laborais e, consequentemente, duração de trabalho à disciplina do CCT para a indústria de calçado,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, e respectivas alterações.

A empresa fundamenta o pedido em razões técnicas, económicas e concornciais, não havendo qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;
- 2) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito;

- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Growela Portuguesa Calçado, L.ª, com sede na Rua de Quiraz, Avioso (São Pedro), Castelo da Maia, Maia, a alterar os limites da duração do trabalho vigentes de 45 horas para 44 horas semanais.

Inspecção-Geral do Trabalho, 15 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *Costa Abrantes*.

M. B. B. Teixeira, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade M. B. B. Teixeira, S. A., com sede na Avenida de João Crisóstomo, 15, 4.º, direito, em Lisboa, e instalações fabris na Estrada de Paço de Arcos, Porto Salvo, do concelho de Oeiras, com actividade industrial de fabrico de perfumaria e cosmética, encontra-se subordinada em matéria de duração do trabalho ao estabelecido nos CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e respectivas alterações.

A empresa vem requerer a redução do período semanal do trabalho do seu pessoal técnico de laboratório de 40 horas para 39 horas semanais, com fundamentos de ordem técnica e económica, sem prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;

- 2) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74 de 1 de Outubro, a sociedade M. B. B. Teixeira, S. A., com sede em Lisboa, na Avenida de João Crisóstomo, 15, 4.º, direito, e instalações fabris em Porto Salvo, do concelho de Oeiras, a alterar os limites da duração semanal do trabalho, relativamente ao seu pessoal técnico de laboratório, de 40 horas para 39 horas semanais.

Inspecção-Geral do Trabalho, 21 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

MOLTEC — Molas para Máquinas e Equipamentos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade MOLTEC — Molas para Máquinas e Equipamentos, S. A., com sede na Rua dos Combatentes do Ultramar, São João da Madeira, com actividade de fabrico de molas industriais (CAE 381), encontra-se subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do CCT para a indústria metalúrgica, publi-

cada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981.

Por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1989, o período de laboração foi fixado em 44 horas semanais neste sector de actividade.

A sociedade vem requerer passar a laborar um período semanal de 42 horas e 30 minutos para o pessoal

fábril normal, de 40 horas para o pessoal afecto ao regime de turnos e de 40 horas no sector administrativo, o que representa um decréscimo do horário estabelecido.

Fundamentando, aduz a requerente razões de ordem técnica, económica e organizacional, nomeadamente a necessidade de um maior aproveitamento da capacidade produtiva instalada e, consequentemente, um aumento dos índices de produtividade.

Acresce que o regime pretendido é compatível com o regular desenvolvimento económico da sociedade, quer no âmbito da sua actividade, quer no que respeita à sua inserção no sector.

Assim, e considerando:

- 1) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores;

- 2) Não ser afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho.

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74 de 1 de Outubro, a empresa MOLTEC — Molas para Máquinas e Equipamentos, S. A., com sede em São João da Madeira, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes, nos termos requeridos, no que concerne às suas dependências de São João da Madeira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 21 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Papéis INAPA, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade Papéis INAPA, S. A., com sede em Mitrena, Setúbal, exercendo a actividade de fabricação e venda de papel e actividades conexas, encontra-se subordinada, em matéria de duração do trabalho, ao disposto no CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1987.

De acordo com a cláusula 13.ª, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Horário geral — 45 horas semanais;
- b) Horário de turnos com folga fixa — 44 horas semanais;
- c) Horário de turnos sem folga fixa — 42 horas semanais.

A sociedade vem requerer a redução do período normal de trabalho, na sequência do acordo com os seus trabalhadores, após estudos efectuados sobre o impacte da redução horária na produtividade, nos seguintes termos:

- 1) Horário geral em cada semana — 43 horas;
- 2) Horário de turnos com folga fixa — 42 horas;
- 3) Horário de turnos sem folga fixa — 39 horas e 30 minutos.

Fundamentando, a requerente aduz razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a adopção de uma política de desenvolvimento com significativos investimentos procurando adequar o aparelho produtivo às crescentes solicitações do mercado.

Acresce que o regime pretendido é compatível com o regular desenvolvimento económico da sociedade, quer no âmbito específico das suas actividades, quer no que respeita à sua inserção no respectivo ramo.

Assim, e considerando:

- 1) Que a redução dos limites da duração horária resultou de acordo com os respectivos trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores;
- 2) Não ser afectado o regular desenvolvimento económico da empresa nem do sector de actividade que prossegue;
- 3) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74 de 1 de Outubro, a sociedade Papéis INAPA, S. A., com sede social em Mitrena, Setúbal, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes, nos termos requeridos.

Inspecção-Geral do Trabalho, 18 de Janeiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Almeidas, Irmão, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa Almeida, Irmão, L.^{da}, com sede na Rua da Carvalha de Baixo, 302, Fânzeres, Gondomar, com actividade de fabrico de doçaria e pastelaria, requereu autorização para laborar continuamente no seu sector de fabrico.

Fundamentando, aduz a requerente razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a sua necessidade de resposta à crescente procura do mercado interno, que urge aproveitar, justificando-se, portanto, a criação de turnos.

Assim, e considerando que:

- 1) Não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo expresso por escrito;

- 3) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime de laboração contínua;
- 4) Os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram inconveniente;

é autorizada a sociedade Almeidas, Irmão, L.^{da}, com sede na Rua da Carvalha de Baixo, 302, freguesia de Fânzeres, do concelho de Gondomar, a laborar continuamente no seu sector de fabrico.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Companhia Fiação e Tecidos de Alcobaça, S. A. — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

A sociedade Companhia Fiação e Tecidos de Alcobaça, S. A., com sede e fábrica em Fervença, do concelho de Alcobaça, requereu autorização para laborar continuamente no seu sector de fiação *open end*.

A actividade industrial que prossegue insere-se na indústria têxtil, cuja disciplina laboral está subordinada ao CCT para o respectivo sector, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981.

Fundamenta o requerido na necessidade de aumentar a sua capacidade de resposta à procura do mercado, que reflecte uma tendência expansionista, que urge aproveitar e consolidar.

Ora, só com o regime pretendido se responderá ao esforço produtivo necessário, além de que, por essa via, obterá maior rendimento do equipamento instalado.

Nestes termos, e considerando que:

- 1) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu expresso acordo por escrito;

- 2) Não existe conflitualidade na requerente;
- 3) O IRCT aplicável (CCT para o sector têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981 e respectivas alterações) não veda o regime requerido;
- 4) Os serviços competentes da Direcção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram inconveniente;

é autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a Companhia Fiação e Tecidos de Alcobaça, S. A., com sede e instalações em Fervença, Alcobaça, a laborar continuamente.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 17 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

E. Brunner e C.^a, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

Despacho conjunto

A sociedade E. Brunner & C.^a, L.^{da}, com sede na Rua da Arroteia, 995, Leça do Bailio, São Mamede de Infesta, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações fabris.

A actividade que prossegue insere-se na indústria química, cuja disciplina laboral está subordinada ao CCTV/PRT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e respectivas alterações.

Fundamenta o requerido na necessidade de aumentar a sua capacidade produtiva (cerca de 30 %), em resposta à procura do mercado.

Ora, só com o regime pretendido se responderá ao esforço produtivo necessário, além de que, por essa via, obterá maior rendimento do equipamento instalado e um aumento de postos de trabalho.

Assim, e considerando que:

- 1) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu acordo;
- 2) Inexistente conflitualidade na empresa;
- 3) Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis não vedam o regime requerido;

- 4) Os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram inconveniente;

é autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a sociedade comercial por quotas E. Brunner & C.ª, L.ª, com sede em Leça do Bailio, São Mamede de Infesta, a laborar continuamente no seu sector fabril.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

EURO-DOIS, Artes Gráficas, L.ª — Autorização de laboração contínua

A empresa EURO-DOIS, Artes Gráficas, L.ª, com sede e instalações fabris na Rua dos Carvalhais, Vila Verde, do concelho de Sintra, requereu autorização para laborar continuamente no seu sector de artes gráficas e de impressão.

Fundamenta o seu pedido em razões de ordem técnico-económica, nomeadamente:

Ter feito recentemente avultados investimentos na aquisição de equipamentos e, assim, ter necessidade de maximizar o aproveitamento da capacidade produtiva instalada;

Ter uma actividade em que periodicamente são lançados novos títulos no mercado, pelo que só será possível abastecê-lo e satisfazer as encomendas através de laboração contínua;

Caso os equipamentos fossem desligados, seria necessário efectuar novos ajustamentos e afinações de cor.

Assim, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;

- 2) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 3) Que o CCT aplicável, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983, não obstaculiza o requerido;
- 4) Que se comprovam os requisitos de ordem técnico-comercial descritos na fundamentação;
- 5) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram inconveniente;

é autorizada a empresa EURO-DOIS, Artes Gráficas, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a laborar continuamente nas suas instalações fabris, sitas em Vila Verde, do concelho de Sintra.

Ministérios da Indústria e do Emprego e da Segurança Social, 16 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luis Filipe Alves Monteiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

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

Entre a 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 SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas foram celebrados CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, respectivamente n.º 30, de 15 de Agosto de 1990, e 39, de 22 de Outubro de 1990.

Considerando que os referidos contratos apenas se aplicam às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações outorgantes;

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

Considerando ainda a existência de outras convenções colectivas de trabalho parcialmente concorrentes com as que agora são objecto de extensão;

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 42, de 15 de Novembro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

Manda o Governo, pelo Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação e pelo Secretário de Estado Adjunto do 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, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante dos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990, e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1990, é tornada aplicável:

- 1) As relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal

nal outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos;

- 2) As relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representadas pelas associações sindicais subscritoras, e desde que essas profissões e categorias não estejam previstas nos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FEPSES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1989, e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989.

Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1990.

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 do mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 28 de Janeiro de 1991. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, Arlindo Marques da Cunha. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, Jorge Hernâni de Almeida Seabra.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio Escritórios e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, 34, de 15 de Setembro de 1990, e 35, de 22 de Setembro de 1990, foram publicados, respectivamente, os CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas referidas convenções 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 pelas referidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para as indústrias de calçado, malas e afins;

Considerando que existe entre as três convenções uma coincidência, a nível geográfico e profissional, quanto às profissões e categorias profissionais de trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 10 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, pela publicação do aviso único para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do 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, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — O CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a 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 41, de 8 de Novembro de 1990, é tornado extensivo:

- a) Na área da convenção, 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 não representados pelas associações sindicais outor-

gantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

- b) O disposto na alínea anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza sem filiação sindical ou representados por associações sindicais não outorgantes do CCT que na área referida na alínea anterior se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — O CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e o CCT entre a mesma associação patronal e a FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, respectivamente n.º 34, de 15 de Setembro de 1990, e 35, de 22 de Setembro de 1990, são tornados extensivos:

- a) Na área das convenções, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;
- b) De acordo com o referido n.º 1, o disposto na alínea anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza que na área mencionada na alínea anterior se encontrem ao serviço das entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas convencionais que violem disposições 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 1990.

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 da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 23 de Janeiro de 1991. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, foi publicada a alteração salarial e outras mencionadas em título.

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

Considerando a existência na área de aplicação da convenção de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem na uniformização das condições de trabalho na área da convenção;

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 41, de 8 de Novembro de 1990, e não tendo havido oposição.

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social e pelo Ministro do Comércio e Turismo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outra associação patronal e o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, são extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas 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 objecto da extensão prevista no n.º 1 deste artigo 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, quando à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1990.

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

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 24 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*, Secretário de Estado do Comércio Interno.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial 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 41, de 8 de Novembro de 1990, foi publicada a alteração salarial e outras mencionadas em título.

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

Considerando a existência no distrito de Viana do Castelo de entidades patronais e trabalhadores não abrangidos pela convenção por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem na uniformização das condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados na área de aplicação da convenção;

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 41, de 8 de Novembro de 1990, e não tendo havido oposição.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social e pelo Ministro do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outra 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, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, são extensivas, na distrito de Viana do Castelo, 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 objecto da extensão prevista no n.º 1 as cláusulas que violem disposições 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 Outubro de 1990.

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.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 24 de Janeiro de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*, Secretário de Estado do Comércio Interno.

PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1990, e 36, de 29 de Setembro de 1990, acham-se insertas as convenções colectivas de trabalho mencionadas em título.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos sobreditos ajustes colectivos as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector de actividade em causa;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1990, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e pelo Secretário de Estado Adjunto do 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, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FESTRU — Federação dos Sindicados dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1990, e 36,

de 29 de Setembro de 1990, 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 serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada as cláusulas que violem disposições 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 Setembro de 1990.

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.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social, 21 de Janeiro de 1991. — Pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado dos Transportes. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro, foi publicada a alteração ao CCT celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando o interesse de se conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

Considerando 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 de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social e pelo Ministro do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Federação dos Sindicados dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, são tornadas extensivas na área do continente a todas as

entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica por este abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na citada convenção não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

2 — Não são objecto da extensão as disposições 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 1990.

2 — A diferença salarial resultante da retroactividade prevista no número anterior poderá ser satisfeita em duas prestações mensais e sucessivas de igual montante, vencendo-se a primeira no início do mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 24 de Janeiro de 1991. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite Araújo*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. de Educação e outros, do CCT entre aquela associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros e das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34 e 37, de 15 de Setembro e 8 de Outubro de 1990, foram publicadas as alterações ao CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos de Educação e outros e o CCT outorgado pela citada associação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, inserindo-se no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1990, as alterações ao CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Considerando que os mencionados instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplicam às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naqueles previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência no sector de entidades patronais não filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções colectivas de trabalho inscritos nas associações sindicais outorgantes ou sem filiação sindical;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector do ensino particular e cooperativo;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do 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, pela publicação de avisos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40 e 43, respectivamente de 29 de Outubro e 22 de Novembro de 1990, aos quais não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Educação e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entra a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos de Educação e outros, do CCT outorgada pela citada associação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros e das alterações ao CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, convenções insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34, 36 e 43, de 15 de Setembro, 8 de Outubro e 22 de Novembro de 1990, respectivamente, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outor-

gante que na área do continente exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas mencionadas convenções, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários e por entidades patronais inscritas na associação patronal que na área do continente exerçam a actividade abrangida pelas citadas convenções colectivas de trabalho.

2 — Não são objecto da extensão as cláusulas que violem disposições 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 1990.

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

Ministérios do Educação e do Emprego e da Segurança Social, 21 de Janeiro de 1991. — O Ministro da Educação, *Roberto Artur da Luz Carneiro*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações aos CCT (distritos do Porto e Aveiro) entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 33, de 22 de Agosto e 8 de Setembro, ambos de 1990.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos do Porto e Aveiro e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiadas nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE do CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns)

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 1, de 8 de Janeiro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas, que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente 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 nas associações sindicais signatárias.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho já abrangidas pela PE dos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1990, por forma a tornar aplicável a regulamentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entida-

des patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizam, e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical subscritora.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1990, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do

continente prossigam alguma das actividades económicas reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE dos CCT celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990, e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — 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 1991.

A PE a que este aviso se refere aplicará a regulamentação constante dos CCT atrás identificados às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas filiadas na mesma associação patronal, independentemente do distrito do continente onde se localizam, e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente 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 nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Contrato Colectivo de Trabalho entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Associação dos Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);
Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daque-
las filiados no Sindicato dos Empregados, Técnicos e
Assalariados agrícolas.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

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

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

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

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

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

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

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

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos, como tal, no registo do sindicato.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

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

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

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

5 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou por prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;
- m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações do trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

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

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

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

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho não pode ultrapassar as 44 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

3 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de 40 horas, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao sindicato.

4 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

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

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

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

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

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

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos o descanso semanal pode ser o domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao respectivo sindicato.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja o domingo e segunda-feira terão como retribuição base mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 20 %.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípio geral

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

Cláusula 17.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 18.^a

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

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição do seguinte valor:

- a) Desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990 — 100\$;
- b) Desde 1 de Janeiro de 1991 — 180\$.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio de refeição nos dias em que faltarem mais de uma hora.

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

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

Cláusula 20.^a

13.º mês

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluem um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 3800\$, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1990, e de 4500\$, a partir de 1 de Janeiro de 1991, para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diárida completa, serão abonados os seguintes valores:

	A partir de 1 de Julho de 1990	A partir de 1 de Janeiro de 1991
a) Pequeno-almoço	180\$00	200\$00
b) Ceia	250\$00	275\$00
c) Almoço/jantar	800\$00	870\$00
d) Dormida	2 300\$00	2 500\$00

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho da sede ou delegação a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma:

- a) Os trabalhadores com posto de trabalho fixo que se desloquem para fora do distrito e no exercício das suas funções terão direito, além disso, a um acréscimo de remuneração de 15%, desde que efectuem mais de duas pernoitas seguidas;
- b) Os trabalhadores cujas funções impliquem deslocação mais ou menos permanente fora do distrito terão direito, além disso, a um acréscimo de remuneração de 15% quando a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana;
- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, um subsídio para almoço não inferior a 550\$ por cada dia de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Até 15 de Abril de cada ano as empresas enviarão ao Ministério do Emprego e ao sindicato a relação do pessoal por este abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas sec-

ções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Emprego e ao sindicato até esta data através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 24.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

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

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

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

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

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

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

- a) 44 horas por mês, para dirigentes sindicais;
- b) 14 horas por mês, para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Causas e regime

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

CAPÍTULO VIII

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário pressume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 31.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 32.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 33.^a

Princípio geral

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

Cláusula 34.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 35.^a

Princípio geral

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a sua saúde ou sujeitos a humidades e a intempéries a entidade patronal obriga-se a fornecer-lhes gratuitamente os adequados equipamentos de protecção.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 36.^a

Direitos da mulher trabalhadora

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

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posição incômoda ou transportes inadequados;
- b) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;

- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores menores

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

Cláusula 39.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas do seguinte montante:

- a) Desde 1 de Julho até 31 de Dezembro de 1990, 2500\$;
- b) A partir de Janeiro de 1991, 2800\$.

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

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

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio do seguinte valor mensal:

- a) Desde 1 de Julho até 31 de Dezembro de 1990, 4000\$;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 1991, 4400\$.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 41.^a

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

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

Cláusula 42.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 43.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Categorias e definição

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos ser-

viços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa, regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Ajudante do controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que, para além das funções de chefia coordenação, tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recolhimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tintas (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

Preparador de vinhos espumosos («dégorgeur»). — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Operador do empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

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

Operador da linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, enforna, desenforna e escolha das garrafas após a pintura.

Engarrafadeira. — É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Categorias e definição

Mestre de oficina. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de material inerentes ao ofício.

Encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que, na dependência do mestre de oficina, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Ajudante de encarregado de tanoaria. — É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o na sua ausência ou impedimento.

Construtor de tonéis e balseiros. — É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e balseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Tanoeiro de 1.ª — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acertos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora sem exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominantemente de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada, que lhe é entregue.

Serrador. — É o trabalhador que tem a missão de serrar madeiras apropriadas para agasalhar vinho e outras bebidas espirituosas em diversas talhas e espessuras.

Mecânico de tanoaria ou operário de máquina. — É o trabalhador que se ocupa da preparação de madeiras para entrega aos trabalhadores das categorias acima referidas.

Trabalhador não diferenciado. — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Aprendiz. — É o trabalhador que auxilia os profissionais, passando, após três anos de estágio, à catego-

ria imediata, se ficar aprovado em exame profissional, ou a trabalhador não diferenciado, se nele for considerado inapto, nos termos fixados para o acesso.

Grupo C

Caixeiros

Categorias e definição

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de cheia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estágio para caixeiro.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso está em regime de aprendizagem.

Grupo D

Fogueiros

Categorias e definição

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de 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 do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador. — É o trabalhador, também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro», que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de 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.

Grupo E

Motoristas

Categorias e definições

Motorista. — É o profissional que conduz viaturas e zela pela sua conservação.

Grupo F

Empregados de garagem

Categorias e definições

Encarregado de tráfego. — É o trabalhador que orienta e dirige o pessoal de transportes, fazendo a sua distribuição pelas viaturas.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viatura de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os respectivos óleos indicados, verifica os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito, óleo e travões e substitui o filtro de óleo do motor.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem completa e simples de veículos, quer por sistema manual, quer por meio de máquinas.

Grupo G

Desenhadores

Categorias e definições

Projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descriptivas e determinar elementos para o orçamento.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julga necessárias ou convenientes.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz tirocínio para ingressar na categoria de desenhador.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo H
Trabalhadores electricistas
Categorias e definições

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Grupo I
Trabalhadores metalúrgicos
Categorias e definições

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

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

Torneiro mecânico. — É o profissional que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa tra-

balhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Pintor. — É o profissional que, por imersão, a pinzel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem que tenha de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedam à pintura de automóveis.

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

Grupo J
Trabalhadores da construção civil
Categorias e definições

Encarregado. — É o trabalhador que dirige um grupo de trabalhadores da mesma ou de várias profissões deste sector.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Mecânico de carpintarias. — É o trabalhador que trabalha em madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, plaina e outras máquinas para fabricação de estruturas.

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

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

Marcador de madeira. — É o trabalhador que predominantemente marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira, segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e

confecciona ou coloca tampas. Por vezes, emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

Grupo L

Trabalhadores químicos

Categorias e definições

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químico). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (químico). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Preparador (químico). — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Grupo M

Trabalhadores hoteleiros

Categorias e definições

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hortelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o encarregado, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece; acompanha o andamento dos cozinheiros, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado; fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão self-service de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas,

pão, etc.; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao económico ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador-caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou registra na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc.; ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão de self-service de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurantes; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Grupo N

Técnico agrário

Categorias e definições

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário. — É o trabalhador no primeiro ano da sua actividade.

Grupo O

Serviços auxiliares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos.

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

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

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

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

ANEXO II

Condições de admissão — quadros e acesso

A) Trabalhadores de armazém

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações mínimas:*

2.1 — Um trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém, com exceção do disposto no n.º 2.4.

2.3 — Por cada dois ajudantes de encarregado de armazém um deles terá a categoria de encarregado de armazém.

2.4 — Um trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam cinco ou mais trabalhadores de armazém.

3 — *Acesso:*

3.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

3.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector ou já tiver adquirido a categoria profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4 — A engarrafadeira terá um período de adaptação de seis meses, incluindo o período experimental, contando-se, para esse efeito, o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 2.

B) Trabalhadores de tanoaria

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações mínimas:*

2.1 — Um trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2 — Um trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 — Um ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4 — Havendo um só profissional tanoero, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoero de 1.^a

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos, para o efeito de remuneração, em três períodos anuais.

3.2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores no interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3 — Os encarregados de aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral aprovados pelo sindicato.

3.4 — Em Outubro de cada ano as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector em que a aprendizagem se verificou.

3.6 — O número total de aprendizes não poderá exceder 50% do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

3.7 — Os aprendizes de tanoero, de serrador e de mecânico de tanoaria, logo que completem três anos de estágio, passarão à categoria de tanoero de 2.^a, de serrador ou mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e um do sindicato e ainda um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8 — Caso não obtenha aprovação neste exame, o interessado terá mais um ano de aprendizagem, com o vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses. Se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado caso não obtenha aprovação.

3.9 — O tanoero de 2.^a permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoero de 1.^a.

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluirem o tempo normal de aprendizagem.

C) Caixeiros

1 — Condições de admissão. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas. — Um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O praticante, logo que complete dois anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante.

3.2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, será promovido a caixeiro.

D) Fogueiros

1 — Condições de admissão. — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas. — Havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — Os ajudantes ou aprendizes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágio de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

E) Motoristas

1 — Condições de admissão. — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

F) Trabalhadores de garagens

Condições de admissão. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

H) Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas.

2.2 — Um encarregado nas empresas que tiverem ao serviço cinco oficiais.

2.3 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais.

2.4 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100% o número de oficiais.

3 — Aprendizagem e acesso:

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de nove meses de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores eletricistas:

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

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

I) Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

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

Número de trabalhadores	Classe das categorias			
	1.ª classe	2.ª classe	3.ª classe	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

3 — Aprendizagem, tirocínio e acesso:

I — Aprendizagem:

A) 3.1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissão onde a mesma seja permitida.

3.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos de idade que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3.3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

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

B) 1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para o efeito de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

C) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

II — Tirocínio:

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões.

2 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 17 anos de idade.

3 — 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.

4 — Na categoria profissional de lubrificador os trabalhadores são directamente admitidos como praticantes.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

III — Acesso:

1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência nas mesmas classes e empresa.

L) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — *Acesso.* — Os trabalhadores admitidos para a categoria de estágio passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

M) Trabalhadores hoteleiros

1 — Condições de admissão:

- a) Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) O pessoal de cantina ou refeitório terá de se munir da respectiva carteira profissional ou cartão de aprendiz, nos termos da regulamentação própria, além do boletim de sanidade;
- c) Têm preferência na admissão os diplomados por escolas profissionais da indústria de hortelaria já titulares da respectiva carteira profissional e os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento em escolas de hortelaria.

2 — Aprendizagem e estágio:

2.1 — Só serão permitidos os estágios e a aprendizagem na secção de cozinha quando limitados à existência de um estagiário ou aprendiz para cada cozinheiro ou chefe de cozinha.

2.2 — O período de aprendizagem e o período de estágio são de um ano cada um, decorrido o qual o aprendiz passará a estagiário e este a cozinheiro, respectivamente.

2.3 — Logo que concluído o período de aprendizagem referido no n.º 2.2, deverão os interessados comunicá-lo ao sindicato.

N) Trabalhadores técnicos agrícolas

1 — Condições de admissão. — As habilitações mínimas são o curso de regente agrícola ou bacharelato em Ciências Agrárias.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — O período de estágio dos trabalhadores que iniciem a carreira técnica agrária será de um ano, findo o qual ficarão classificados como engenheiros técnicos agrários.

O) Trabalhadores de serviço auxiliar

1 — Condições de admissão. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

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

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

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

1 — Início de efeitos. — As remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas produ-

zirão efeitos, respectivamente, desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990 e a partir de 1 de Janeiro de 1991.

2 — Critério de aplicação das tabelas salariais:

Tabela I — empresas inscritas na Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV) e Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, En-garrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Tabela II — empresas inscritas na Associação dos Exportadores de Vinho do Porto (AEVP).

Grau	Tabela I	Tabela II
A	72 500\$00	95 100\$00
B	67 900\$00	88 600\$00
C	63 800\$00	83 800\$00
D	58 700\$00	78 100\$00
E	57 400\$00	75 700\$00
F	55 900\$00	73 200\$00
G	54 600\$00	71 700\$00
H	51 400\$00	68 200\$00
I	50 100\$00	66 300\$00
J	48 700\$00	64 300\$00
L	47 900\$00	63 300\$00
M	44 300\$00	56 900\$00
N	42 000\$00	54 600\$00
O	41 200\$00	51 200\$00
P	35 000\$00	44 100\$00
Q	32 000\$00	39 800\$00
R	27 800\$00	33 400\$00
S	26 700\$00	29 400\$00
T	25 000\$00	26 200\$00

Nota. — Esta tabela salarial produz efeitos desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990 e as categorias profissionais e seu enquadramento na grelha respeitam a regulamentação colectiva anteriormente aplicada.

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário	81 600\$00	107 000\$00
B	Caixeiro encarregado Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral (armazém) Encarregado (electricista) Projectista	76 400\$00	99 700\$00
C	Caixeiro-chefe de secção Chefe de equipa (electricista) Desenhador (mais de seis anos) Mestre de oficina (tanoaria)	71 800\$00	94 300\$00
D	Desenhador (três a seis anos) Engenheiro técnico-agrário (estagiário)	66 100\$00	87 900\$00
E	Ajudante controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Chefe de cozinha Desenhador (até três anos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas)	64 600\$00	85 200\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
E	Encarregado (construção civil) Encarregado de refeitório Encarregado de tanoaria Encarregado de tráfego Fogueiro de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	64 600\$00	85 200\$00
F	Motorista de pesados	62 900\$00	82 400\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Ecónomo Fogueiro de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Pintor (metalúrgico) Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	61 500\$00	80 700\$00
H	Analista estagiário (químicos) Arquivista técnico Caixeleiro Carpinteiro de limpos Construtor de tonéis e balseiros Cozinheiro Fogueiro de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de carpintaria Motorista de ligeiros Operador heliográfico Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serrador (tanoaria) Serralheiro mecânico de 3. ^a Torneiro de 1. ^a Tirocinante do 2. ^a ano (desenhadores) Torneiro mecânico de 3. ^a Troilha ou pedreiro de acabamentos	57 900\$00	76 800\$00
I	Preparador de vinhos espumosos (<i>degorgeur</i>) Marcador de madeiras Pré-oficial do 3. ^º período (electricistas)	56 400\$00	74 600\$00
J	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador (armazém) Pré-oficial do 2. ^º período (electricistas)	54 800\$00	72 400\$00
L	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3. ^º ano Continuo Controlador-caixa (hoteleiros) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Lubrificador (garagem) Operador de linha pintura (secção de pintura de garrafas) Operador de máquinas ou mecânico de tanoaria	53 900\$00	71 300\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
L	Porteiro Pré-oficial do 1. ^º período (electricistas) Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Tanoíero de 2. ^a Tirocinante do 1. ^º ano (desenhadores) Trabalhador não diferenciado (tanoaria) Servente (construção civil)	53 900\$00	71 300\$00
M	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^º ano Lavador (garagem)	47 300\$00	61 500\$00
N	Ajudante de electricista do 2. ^º ano Chegador do 1. ^º ano Copeiro Empregado de refeitório Engarrafadeira Estagiário (hoteleiro) Praticante do 2. ^º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	46 800\$00	58 000\$00
O	Ajudante de electricista do 1. ^º ano Aprendiz de electricista do 2. ^º período Aprendiz (hoteleiro) Aprendiz de tanoíero dos 2. ^º e 3. ^º anos Engarrafadeira (adaptação) Mecânico praticante (tanoaria) Praticante do 1. ^º ano (metalúrgicos)	38 000\$00	47 000\$00
P	Aprendiz de electricista do 1. ^º período Aprendiz de tanoaria do 1. ^º ano Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) Aprendiz de construção civil Engarrafadeira de 16 e 17 anos Paquete de 16 e 17 anos Praticante de caixeleiro de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos	32 000\$00	38 000\$00

Nota. — Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Porto, 27 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Exportadores do Vinho do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Janeiro de 1991.

Depositado em 25 de Janeiro de 1991, a fl. 34 do livro n.º 6, com o n.º 24/91, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Associação de Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);

Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

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

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

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

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

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

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

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

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos como tal no registo do sindicato.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental poderá ser superior a dois meses quando, pela natureza da actividade, as

aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se, com segurança, naquele prazo.

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

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

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste CCT;
- m) Cumprir o presente CCT e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste CCT;

- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos próprios sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que as estes respeitam emanadas dos sindicatos.

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

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

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

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

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que

se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

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

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

- a) 50% na primeira hora;
- b) 100% na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150% em dias feriados e de descanso semanal;
- d) Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e às 7 horas.

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utilizase a fórmula seguinte:

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo III.

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

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

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

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

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

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder 150 horas.

Cláusula 18.^a

Substituição temporária

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

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 180\$ por cada dia de trabalho.

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

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

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

5 — O subsídio de refeição previsto no n.º 1 desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 20.^a

13.º mês

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluam um ano de serviço em 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio do 13.º mês proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço para fora do distrito onde está situada a empresa serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a quatro dias consecutivos de deslocação, até ao máximo de oito dias úteis de licença, bem como o pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- d) Um suplemento de 15% sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangidos, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 24.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linhal colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

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

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

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

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes das previstas nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

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

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

- a) 44 horas por mês para dirigentes sindicais;
- b) 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Causas e regime

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

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical e comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

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

Cláusula 31.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 32.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 33.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 34.^a

Princípio geral

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 35.^a

Direitos da mulher trabalhadora

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

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

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores menores

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante.

Cláusula 38.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas do seguinte montante:

- a) Desde 1 de Setembro até 31 de Dezembro de 1990 — 2500\$;
- b) A partir de Janeiro de 1991 — 2800\$.

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

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

Cláusula 39.^a

Formação profissional

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

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

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 40.^a

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

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

Cláusula 41.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 42.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

ANEXO I

A — Serviços administrativos e correlativos

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

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

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

para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes se-

guimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B — Trabalhadores técnicos de vendas

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

A — Condições de admissão

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

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

2 — Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

3 — Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

4 — Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

B — Dotações mínimas

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

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45% de primeiros-escriturários e 55% de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.

Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;

- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50% do número de escriturários.

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

C — Acessos dos trabalhadores de escritório

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

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

3 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

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

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

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

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

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

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

D — Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

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

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

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

Comissões

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

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

ANEXO III

Remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro de 1990		Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1991	
		Tabela A	Tabela A	Tabela B	Tabela B
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	88 900\$00	94 300\$00	115 300\$00	122 300\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	83 900\$00	89 000\$00	103 400\$00	109 700\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	71 200\$00	75 500\$00	91 800\$00	97 400\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas	65 800\$00	69 800\$00	87 400\$00	92 700\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Prospector de vendas (sem comissão) Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	62 200\$00	66 000\$00	81 600\$00	86 500\$00
VI	Segundo-escriturário Cobrador Demonstrador	59 400\$00	63 000\$00	76 300\$00	80 900\$00
VII	Telefonista de 1.ª	52 600\$00	55 800\$00	70 200\$00	74 500\$00
VIII	Telefonista de 2.ª Continuo Porteiro	48 600\$00	51 600\$00	65 600\$00	69 500\$00
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	44 200\$00	46 900\$00	60 000\$00	63 600\$00
X	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Continuo (menos de 21 anos)	41 100\$00	43 600\$00	55 300\$00	58 700\$00
XI	Prospector de vendas (com comissão) Promotor de vendas (com comissão) Vendedor (com comissão)	39 500\$00	41 900\$00	40 800\$00	43 300\$00
XII	Paquete (até 17 anos)	30 600\$00	32 500\$00	38 000\$00	40 300\$00

Nota. — A tabela A aplica-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ANCIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos; a tabela B aplica-se a empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

Porto, 13 de Dezembro de 1990.

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Viníficadores e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 8 de Janeiro de 1991 — Pelo Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Janeiro de 1991.

Depositado em 24 de Janeiro de 1991, a fl. 34 do livro n.º 6, com o n.º 23/91, 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

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 Associação das Empresas de Segurança e pela Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo 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 CCTV, 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 — Esta convenção entra em vigor na data da sua publicação e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

3 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder também por escrito nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 5.^a

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.^a

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondem às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares, as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, vigilante e paquete.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquete — 16 anos;
- b) Trabalhador de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuo — 18 anos;
- d) Guarda, porteiro e vigilante — 18 anos.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

5 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

6 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo.

B) Electricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do serviço de formação profissional, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocuação, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F) Empregados de escritório

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

2 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 — Acesso automático:

- a) Os terceiros-oficiais e os segundos-escriturários ascenderão à classe imediatamente superior depois de uma permanência de três anos na classe;
- b) Os dactilógrafos e os estagiários ascenderão à categoria imediatamente superior depois de dois anos de estágio ou logo que perfaçam 21 anos de idade, sem prejuízo de, quanto aos dactilógrafos, poderem continuar a desempenhar as mesmas funções;
- c) Os operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores ou gravadores de dados são equiparados a segundos-escriturários e, após três anos de permanência na categoria, passarão a vencer como primeiros-escriturários.

4 — Densidades:

- a) O número de trabalhadores classificados como chefes de secção não poderá ser inferior a 10% do total dos trabalhadores de escritório;
- b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50% do número total dos chefes de secção.

5 — Quadro mínimo de densidades para escriturários:

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

G) Profissionais técnicos de vendas

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

2 — Habilidades mínimas. — As habilidades mínimas legais.

3 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança e prospector de vendas.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área de trabalho fica sujeita à disciplina da cláusula 14.^a

5 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido, durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior zona de trabalho.

6 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.^a

Tempo parcial

1 — A admissão a tempo parcial só poderá existir para complemento de turnos, preenchimento de lugares com horários incompletos e substituições durante quaisquer impedimentos, de carácter não definitivo dos substituídos.

2 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 140 horas mensais de trabalho.

3 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que excede as 140 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos nesta convenção e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos da lei.

2 — Tratando-se de contrato a termo certo, a comunicação de intenção de não renovar o contrato no seu termo só determinará a sua caducidade se for efectuada após decorrido metade do tempo de duração do contrato convencionado.

3 — Em caso algum poderá o mesmo trabalhador estar ao serviço de uma mesma empresa com dois regimes distintos de contrato de trabalho ainda que desempenhem funções em locais e horas distintos.

4 — Cessando o contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração da base por cada mês completo de duração, incluindo-se naquela a média da remuneração por trabalho nocturno, quando regularmente prestado.

5 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo incerto, o contrato cessa quando, prevendo-se a verificação da condição a que as partes subordinaram o seu termo, a entidade patronal comunique ao trabalhador, por escrito, o termo do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

6 — A falta do pré-aviso referido no número anterior converterá o contrato a termo incerto em contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental é de 60 dias nos contratos por tempo indeterminado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

• 3 — O período experimental fixado no número anterior pode ser reduzido ou alargado, neste caso até seis meses, por contrato individual de trabalho e mediante acordo escrito relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Não se aplica o disposto nos n.^{os} 2 e 3, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva para todos os efeitos quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data de substituição e enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias consecutivos ou 180 dias interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta Convenção;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta Convenção;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicita do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com esta convenção;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo se houver acordo prévio do trabalhador, mas desde que tal mudança não implique qualquer prejuízo ou tratamento menos favorável para este;
- l) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

- m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;
- e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 15.^a deste capítulo;
- g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- l) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;

- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e companheiros de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento, seja a que título for, a entidade patronal adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto no artigo 37.^a do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49/408.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de vigilância é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para a prestação de actividade pelo trabalhador.

2 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de vigilância, sem prejuízo de tal rotatividade ser entendida como mudança de local de trabalho nos termos e para os efeitos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 15.^a

Mudança de local de trabalho

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda

que na mesma cidade, desde que determine acréscimo de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

2 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu posto de trabalho quando:

- a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízos para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

3 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

4 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente o que anuiu à troca, no caso de se tratar de troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias com carácter transitório ou permanente.

5 — Havendo mudança de local de prestação de trabalho nos casos previstos nas als. a), c) e d) do n.º 2, a entidade patronal custeará as despesas mensais, acrescidas de transporte do trabalhador decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida e regresso do local de trabalho) superior a 40 minutos gastos com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho será pago nos termos do n.º 3 da cláusula 22.^a ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

6 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

A — 1 — Sem prejuízo do disposto em B, o período normal de trabalho é de 42 horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

4 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias de folga com semanas com um dia de folga, não podendo ser estipulados horários semanais com mais de 48 horas de trabalho.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

5 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

6 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B — 1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritórios e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menos duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis sem prejuízo dos limites da duração do trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os profissionais que exerçam cargos de direcção, de chefia ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 18.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

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

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 20.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil 30 dias consecutivos de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre de cada ano gozarão um período de 15 dias após o decorso do período experimental.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

8 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

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

b) 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 estes se verifiquem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

10 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta, nos termos em que as partes acordarem e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

11 — A prova de situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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

2 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes no anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor da hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{VM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH — valor da hora de trabalho;

VM — vencimento mensal;

N — número de horas de trabalho normal por semana.

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 4000\$ e 3600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono para falhas de 3600\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá o direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

- A identificação da empresa;
- O nome completo do trabalhador;
- A respectiva categoria profissional;
- O número de inscrição na caixa de previdência;
- O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal);
- O período de trabalho a que corresponde a remuneração;
- A diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador, salvo se for motivado por demora na rendição de turnos, até ao limite de duas horas.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Se for diurno — 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Se for nocturno — 100%.

4 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar por demora na rendição no turno da noite, nos termos do n.º 2 desta cláusula, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo da prestação do trabalho suplementar o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes colectivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 25%.

3 — O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho nocturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para os efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 meses do ano em que ele for devido;
- b) O acréscimo para efeitos de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de Março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva acrescida de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição efectiva acrescida de 100%.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a uma diuturnidade de 780\$ por cada dois anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de categoria profissional com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde 1 de Janeiro de 1975 ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades vencem-se a partir da data da publicação desta Convenção, sendo devidas em conformidade com o número anterior.

6 — No caso de promoção facultativa, o trabalhador não poderá auferir uma retribuição inferior à resultante da retribuição da categoria anterior acrescida das diuturnidades vencidas.

Cláusula 28.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À 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 — 990\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3040\$;
Diária completa — 5020\$.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas da seguinte maneira, em alternativa e por acordo das partes ou pela prática na empresa, e com as alterações constantes em cada uma das seguintes opções:

0,28 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido mais 150\$ de óleo de 2000 km em 2000 km e 2500\$ mensais para manutenção e desvalorização da viatura.

Neste caso, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador um seguro de responsabilidade civil ilimitada contra todos os riscos, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 29.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — No ano de início e da cessação do contrato a entidade patronal pagará a parte proporcional pelo tempo prestado nesse ano.

4 — A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidente de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 32.^a

Indumentária

1 — Os trabalhadores de vigilância quando em serviço usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa, sendo por esta fornecido.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem as enverga e o período do ano.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 33.^a

Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

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

3 — Poderá a entidade patronal, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- b) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, no próprio dia e na véspera;
- g) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da dação;
- h) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- i) Por nascimento dos filhos, um dia.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongou para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — A entidade patronal tem direito de exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

4 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os motivos por escrito, tendo então direito à certificação no acto da justificação do recebimento da mesma pela entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea e) da cláusula 34.^a, na parte em que se excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;
- b) As motivadas por doença ou acidente.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal de descontá-las na retribuição e na antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador que perca direito à retribuição por motivo de falta pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, solicitar, por escrito, o respectivo pagamento mediante o desconto no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de falta, até ao máximo de 10 dias.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que faltar com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 37.^a

Sanções e procedimento disciplinar

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea c) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil o total de 18 dias.

3 — Para os efeitos de graduação da sanção deverá atender-se nomeadamente à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar escrito nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — As testemunhas indicadas pelo trabalhador na defesa à nota de culpa devem ser expressamente convocadas, para depor, pela empresa, constando a prova de tal facto do processo disciplinar, cabendo ao trabalhador assegurar a sua comparência nos dias e horas que vierem a ser designados.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspeção do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e até 12 meses no caso da alínea e).

Cláusula 39.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância de retribuição perdida e no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo em qualquer caso de garantia do lugar do período de férias e da retribuição:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 90 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da previdência;
- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diáários de meia hora cada um para aleitação;
- h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diáários de uma hora cada um para amamentação;
- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;

- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 42.^a

Trabalho de menores

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibida:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho suplementar;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 Kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação do trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho suplementar ou do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 43.^a

Previdência

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 44.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença superior a oitos dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75% da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25% nos restantes 30 dias.

Cláusula 45.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar serão da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

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

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

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO ANEXO

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 1.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato respetivo.

Cláusula 3.^a

Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

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

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 4.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito a remuneração.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 5.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, devem os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva, podendo a sua remessa à empresa ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da empresa, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação, de baixa ou de cessação do contrato, se for caso disso.

ANEXO I

Regulamento de higiene e segurança

1 — As empresas ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se a requerer à Direcção-Geral de Higiene e Segurança do Trabalho a elaboração de um regulamento de higiene e segurança para o sector, dando a colaboração necessária nos trabalhos que vierem a ter lugar.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Diretor de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 divisão. — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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 equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre 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.

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

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa 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.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, podendo substituir o chefe de secção.

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de 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 fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

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

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

Perfurador-verificador ou gravador de dados. — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados quer a cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos telemóveis; arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Encarregado de serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, nomeadamente, informações e fiscalizações. Procede, fora do escritório, a recibimentos, pagamentos e depósitos.

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

Estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de escrivário, preparando-se para assumi-las plenamente.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente, e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recibimentos, pagamentos e depósitos.

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

Empacotador. — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor-consultor de segurança. — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços,

negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua actividade.

C) Vigilância

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar soluções aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador, cabe-lhe substituí-lo, inclusive em serviços de estática.

Vigilante-chefe/controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Electricistas

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquemas e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Oficial electricista de sistema de alarmes. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaiia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
I	Director de serviços.....	116 300\$00
II	Chefe de serviços..... Chefe de serviços de vendas	103 400\$00
III	Chefe de divisão Programador de informática	97 000\$00
IV	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Secretária de gerência ou administração	90 400\$00
V	Encarregado electricista Encarregado de armazém	85 800\$00
VI	Correspondente em línguas estrangeiras... Escriturário principal Secretário de direcção	79 700\$00
VII	Chefe de brigada/supervisor	79 000\$00
VIII	Técnico de electrónica	76 100\$00
IX	Oficial electricista de sistemas de alarme	72 900\$00
X	Vigilante-chefe/controlador	71 650\$00
XI	Caixa Encarregado de serviços auxiliares Operador mecanográfico Primeiro-escriturário Vendedor/consultor de segurança	70 000\$00
XII	Fiel de armazém	66 100\$00
XIII	Empregado de serviços externos..... Prospector de vendas	64 900\$00
XIV	Recepçãoista..... Segundo-escriturário	
XV	Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ou gravador de dados.	
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano. Cobrador	63 100\$00
XVII	Operador de telex	60 000\$00
XVIII	Terceiro-escriturário..... Telefonista	59 400\$00

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mensal
XVII	Vigilante	57 750\$00
XVIII	Continuo Empacotador Porteiro Servente ou auxiliar de armazém Pré-oficial electricista de sistema de alarme do 1.º ano.	53 300\$00
XIX	Dactilografo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	49 800\$00
XX	Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano.	48 300\$00
XXI	Dactilografo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	44 200\$00
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano.	40 900\$00
XXIII	Aprendiz de electricista do 2.º período Paquete	37 900\$00
XXIV	Aprendiz de electricista do 1.º período...	34 200\$00

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 4400\$/mês;
Escalador — 15 660\$/mês;

Rondista de distrito — 11 550\$/mês;
Transporte de valores — 122\$/hora.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991.

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:

SITESE — 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;

STECA — 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.

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Janeiro de 1991.

Depositado em 24 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.º 6, com o n.º 20/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sind. Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

1 — O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrados entre os futebolistas profissionais e os clubes filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

2 — Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes, estejam ou não filiados na Liga Portuguesa de Fute-

bol Profissional, para o que solicitarão aos Ministérios responsáveis a respectiva portaria de extensão.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular e mediante remuneração, se dediquem à prática de futebol em representação e sob a autoridade e direcção de um clube desportivo.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

O presente CCT aplicar-se-á a todos os futebolistas e clubes sediados em território nacional.

Artigo 4.º

Regime jurídico

Aos contratos de trabalho subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes serão aplicáveis subsidiariamente as normas legais do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho e demais legislação aplicável.

Artigo 5.º

Forma

O contrato de trabalho desportivo deverá, sob pena de nulidade, ser reduzido a escrito e elaborado em quinuplicado, devidamente assinado pela entidade patronal e pelo jogador, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes, a ser enviados no prazo de cinco dias pela entidade patronal, à LPFP, ao SNJPF e à FPF.

Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, na qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar a exercer a actividade de futebolista profissional e a respectiva retribuição.

2 — O incumprimento doloso ou culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o número anterior implica, a título de cláusula penal, o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual 70% do montante que o clube houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo do seu reembolso ou retenção, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

3 — Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 83.º do Código Civil.

Artigo 7.º

Prazo

O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos.

1 — No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo estipulado.

2 — No segundo caso, o contrato considerar-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se refira ou para que fora contratado.

3 — No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para a realização do último jogo integrado no objecto contratual.

4 — Em qualquer dos casos, o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 8.º

Registo

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu contrato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 9.º

Cedência temporária

1 — Durante a vigência de um contrato, o clube poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante a aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo em vigor.

2 — Esta cedência só poderá, porém, ser efectivada dentro de cada época desportiva, desde que comunicada a FPF e à LPFP até 31 de Dezembro.

3 — A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4 — Na falta de especificação, presumem-se subrogados pelo cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

5 — Pode ainda um jogador transferir-se definitivamente para outro clube durante o decurso da época desportiva e ser ainda nela utilizado pelo seu novo clube em caso de rescisão unilateral do jogador com justa causa devidamente reconhecida e nos casos previstos na parte final do artigo 40.º, mas desde que a extinção do seu contrato, por qualquer destas causas, seja comunicada à FPF e à LPFP até 15 de Março.

6 — Fica salvaguardado em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos clubes satélites.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 10.º

Deveres do clube

O clube deve:

- Tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- Pagar-lhe atempadamente a retribuição convençãoada;

- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das normas de disciplina e ética desportiva.

Artigo 11.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo o treinador, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;
- b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;
- c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática do jogo;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das normas de disciplina e ética desportiva.

Artigo 12.º

Garantias do jogador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato.

- f) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das selecções nacionais, salvo os casos em que os superiores interesses do clube sejam manifestamente prejudicados com tal participação.

Artigo 13.º

Poder disciplinar

1 — Os clubes têm poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço, sem prejuízo das sanções que a estes sejam aplicáveis pelos órgãos de hierarquia desportiva. O poder disciplinar deve ser exercido nos termos da lei geral.

2 — Os clubes poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições de exercício da actividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente diploma e restante regulamentação aplicável.

3 — Dentro dos limites fixados neste artigo o clube poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização.

4 — As multas aplicadas a um jogador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 20 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

Artigo 14.º

Exercício do poder disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 13.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2 — As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 13.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do jogador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Artigo 15.º

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jogador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do artigo 11.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Artigo 16.º

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar sanções abusivas em qualquer dos casos previstos no artigo anterior indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão e despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 17.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessão do contrato.

Artigo 18.º

Outras actividades na vigência do contrato

1 — Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer actividade desportiva no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da actividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, excepto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.

3 — No caso de oposição por parte do clube, a questão da incompatibilidade será dirimida pela comissão arbitral prevista neste CCT.

Artigo 19.º

Condicionamento da liberdade de trabalho

1 — Quando um jogador de nacionalidade portuguesa ou de nacionalidade estrangeira ao serviço de clube português que por ele tenha pago prémio de transferência pretenda celebrar novo contrato com um clube estrangeiro, mesmo após a cessação do contrato que o ligava a um clube português, só poderá fazê-lo desde que o clube estrangeiro pague ao clube português um prémio de transferência, cujo o montante será fixado por acordo entre ambos os clubes e o jogador.

2 — Na falta de acordo sobre aquele montante, será o mesmo fixado nos termos de regulamentação desportiva aplicável nacional ou estrangeira ou, no caso de esta ser omissa, por uma comissão arbitral composta por um elemento nomeado pelo clube português, outro pelo jogador e um terceiro, que terá voto de desempate, nomeado pela Federação Portuguesa de Futebol.

3 — A comissão será constituída no prazo de oito dias a contar daquele em que o clube ou o jogador indicar ao outro o seu árbitro, podendo verificar-se uma prorrogação de três dias para o efeito de nomeação do terceiro árbitro, e proferirá a sua deliberação no prazo máximo de oito dias a contar da sua constituição.

4 — Se a comissão não se constituir em virtude de o clube não designar o seu árbitro no prazo estabelecido, considera-se fixado o prémio de transferência oferecido pelo clube estrangeiro.

5 — Se a comissão não se constituir em virtude de o jogador não designar o seu árbitro no prazo estabelecido, considera-se fixado o prémio de transferência pedido pelo clube português.

Artigo 20.º

Compensação de formação e valorização

Sempre que um jogador que tenha jogado até ao final do seu contrato celebrar novo contrato com outro clube, o seu antigo clube terá direito a receber uma indemnização de promoção e aperfeiçoamento como contrapartida do seu contributo na formação e valorização do jogador, nos termos da regulamentação desportiva em vigor.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

1 — Considera-se trabalho normal do futebolista profissional a prestação da sua actividade em representação do clube a que está vinculado, seja enquanto participe como efectivo ou suplente em jogos oficiais ou particulares, seja enquanto permaneça sob as ordens directas do seu clube, designadamente em treinos de aperfeiçoamento técnico, táctico ou físico, concentrações e deslocações e outras actividades de formação técnica e informativa.

2 — Com excepção dos casos previstos no artigo seguinte, o trabalho normal não excederá sete horas por dia.

Artigo 22.º

Horários

1 — As sessões de treino serão decididas pelo clube ou seu treinador e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

2 — Os treinos realizar-se-ão, em princípio, colectivamente, salvo nos casos de recuperação por doença, lesão ou qualquer outra causa devidamente justificada e previamente dada a conhecer ao jogador.

3 — Os jogadores obrigam-se a realizar estágios de concentração estabelecidos pelo clube, os quais não excederão 36 horas, imediatamente anteriores ao início dos jogos, quando os jogos se disputem em campo próprio, ou 72 horas, quando o jogo se realize em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.

4 — As demais actividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, deverão ser comunicadas aos jogadores com devida antecedência.

Artigo 23.^º

Trabalho suplementar

1 — Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo o caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50% da retribuição normal.

2 — A duração do período suplementar de trabalho nunca poderá ser superior às que vigorariam se se tratasse de trabalho normal.

Artigo 24.^º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser disfrutado por acordo de ambas as partes.

2 — Tem ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, Domingo de Páscoa, 1 de Maio e 24 e 25 de Dezembro.

Artigo 25.^º

Férias

1 — O jogador tem direito a gozar um período de 30 dias de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3 — Cessando o contrato do trabalho antes do termo inicialmente previsto, a entidade patronal pagará ao jogador a remuneração e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, salvo se o jogador já as tiver gozado, bem como a remuneração e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da cessação, excepto no caso de despedimento pela entidade patronal com justa causa.

4 — O direito de férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o jogador dê o seu consentimento.

5 — O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um prazo inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês de serviço, excepto no caso de transferência a meio da época, caso em que a obrigação de conceder e remunerar as férias se transmite para a nova entidade patronal.

6 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Artigo 26.^º

Escolha de férias e retribuição

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

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao jogador com a antecedência não inferior a 30 dias.

3 — A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.^º

Exercício da actividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto no artigo 18.^º, n.^º 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, directa ou indirectamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda direito à retribuição correspondente ao seu período de férias, sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

Artigo 28.^º

Faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3 — A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de 48 horas a contar da reapresentação ao serviço.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

5 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do n.º 3 do artigo 13.º

6 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o jogador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença, neste último caso em observância do regime legal quanto à retribuição.

2 — Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º

3 — As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4 — O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

5 — O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

6 — O jogador pode faltar até quatro dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha directa ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

7 — No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, o jogador pode faltar durante os dias em que tenha lugar as referidas provas.

8 — A entidade patronal pagará a retribuição correspondente às faltas referidas no número anterior até ao máximo anual de 10.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

1 — Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, e o impedimento

se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o tempo de suspensão o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração àquele prazo.

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

5 — Terminado o impedimento, o jogador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço.

6 — A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 46.º

7 — A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Artigo 31.º

Remuneração

Considera-se como remuneração todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelos jogadores, salvo as excepções expressamente previstas na lei.

Artigo 32.º

Remuneração mínima

Aos jogadores profissionais são asseguradas as seguintes remunerações base mínimas:

- 1.ª Divisão Nacional — três vezes o salário mínimo nacional;
- 2.ª Divisão Nacional — duas vezes o salário mínimo nacional;
- 3.ª Divisão Nacional — salário mínimo nacional.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e pelo Natal, um subsídio equivalente à remuneração base mensal.

Artigo 34.º

Prémios de jogo

Poderão igualmente ser atribuídos aos jogadores prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, que na ausência de acordo entre as partes de-

verão ser liquidados no mês seguinte àquele a que digam respeito, prémios esses que, desde que atribuídos com regularidade, serão havidos, nos termos gerais, como parte integrante da remuneração.

Artigo 35.º

Regras especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das condições contratuais para os casos de subida e desida de divisão, respectivamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1 — A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora e confere ao jogador o direito de receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efectivo pagamento.

3 — A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo das partes em contrário.

Artigo 37.º

Compensação e desconto

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Às indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às multas a que se refere a alínea c) do n.º 3 do artigo 13.º;
- d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 38.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Artigo 39.º

Revogação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo.

2 — A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes.

Artigo 40.º

Caducidade

O contrato de trabalho desportivo caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar trabalho ou de o clube o receber.

Artigo 41.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Considera-se justa causa toda a violação grave dos deveres do jogador e nomeadamente os seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação culposa e repetida de conflitos com companheiros de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses sérios da entidade patronal;
- e) Ofensa objectiva à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade exercida;
- f) Repetida inobservância das normas da disciplina e da ética desportivas;
- g) Faltas não justificadas que sejam causa directa de prejuízos ou riscos graves para o clube ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, entre outros, os seguintes factos:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida ou o seu atraso por mais de 30 dias, sem prejuízo do disposto no artigo 36.º;
- b) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
- c) Aplicação de sanções ilegais ou abusivas;
- d) Ofensa à honra e dignidade do jogador por parte da entidade patronal;
- e) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- f) Necessidade de o jogador cumprir quaisquer deveres legais incompatíveis com a continuação da sua actividade.

Artigo 43.º

Comunicação da rescisão

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, comunicando à outra essa vontade por escrito, no qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

2 — A parte que denunciar ou rescindir o contrato de trabalho desportivo deverá, no prazo de 15 dias, comunicar tal facto e os respectivos motivos à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, ao Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol.

Artigo 44.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 45.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

1 — É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa.

2 — Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubstancial por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

3 — Em caso de rescisão unilateral sem justa causa, a parte que lhe der aso fica obrigada a indemnizar a outra, se assim lhe for exigido, pelos danos decorrentes da rotura contratual, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 46.º

Indemnização por rescisão unilateral sem justa causa

1 — A parte lesada por rescisão unilateral sem justa causa terá direito a exigir da outra uma indemnização pelos prejuízos sofridos até ao valor das retribuições vincendas, a menos que se prove que a rescisão teve por objectivo a violação dos direitos atribuídos por este diploma à outra parte, designadamente nos termos do artigo 19.º, caso em que esta será indemnizada nos termos gerais de direito.

2 — Se pela extinção do contrato houver lugar para qualquer das partes a danos superiores aos valores de indemnização referidos no número anterior, poderá ser intentada a competente acção de indemnização para resarcimento desses prejuízos, sem efeitos suspensivos na produção de efeitos da rescisão.

Artigo 47.º

Comunicação da cessação do contrato

A cessação do contrato e os seus motivos devem ser comunicados pela entidade patronal à Liga Portuguesa de Futebol, ao Sindicato Nacional de Jogadores Profissionais de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol, ou pelo jogador, se a rescisão resultar de denúncia unilateral por este exercida. Em qualquer dos casos a comunicação deverá ser efectuada no prazo de 15 dias após tal cessação.

Artigo 48.º

Conflitos entre as partes

Em caso de conflito decorrente do contrato de trabalho desportivo, será o mesmo submetido à apreciação da comissão arbitral constituída nos termos previstos no artigo seguinte, a qual decidirá, segundo o direito aplicável e o presente CCT e de acordo com o regulamento previsto no anexo II, que faz parte integrante deste CCT, não havendo lugar a recurso judicial das suas decisões.

Artigo 49.º

Comissão arbitral

Durante a vigência deste CCT é constituída uma comissão arbitral, que será composta por seis membros, sendo três nomeados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e três pelo Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol, cujo funcionamento está previsto no anexo II do presente CCT, tendo fundamentalmente as seguintes atribuições:

- a) Interpretação da aplicação das cláusulas do presente CCT;
- b) Vigilância do cumprimento do regulamentado;
- c) Estudo da evolução das relações entre as partes contratantes;
- d) Outras actividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT;
- e) As que se atribuam expressamente neste diploma, designadamente a resolução de conflitos previstos no artigo 48.º

Artigo 50.º

Acessos aos campos

1 — Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª e 3.ª Divisões Nacionais filiados no SNJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenha o clube a que se encontra vinculado.

2 — Para tal efeito, o SNJPF requisitará à FPF o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso ao estádio.

3 — Independentemente do consignado no número anterior, os clubes porão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

ANEXO I

Modelo de contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado Clube):

Nome do Clube: ..., com sede em ...

2.º contratante (daqui em diante denominado Jogador):

Nome completo do jogador: ..., filho de ... e de ..., natural de ..., de nacionalidade ..., data de nascimento: ... de ... de 19 ..., bilhete de identidade n.º ..., de ... de ... de 19 ..., do arquivo de identificação de ..., passaporte n.º ..., de ... de ... de 19 ..., do país ..., residente em ...

Categoría (¹): ...

Entre o Clube e o Jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.ª

O Jogador obriga-se a prestar com regularidade a actividade de futebolista ao Clube, em representação e sob a autoridade e direcção deste, mediante retribuição.

2.ª

O Clube compromete-se a pagar ao Jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de ...\$ (...).

3.ª

O Clube poderá ainda pagar ao Jogador prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.

4.ª

O Jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no inicio das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.

(¹) Júnior ou sénior.

5.ª

Nos casos de mudança de divisão do Clube e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das remunerações do Jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- a) Em caso de subida de divisão, aumento de ...%;
- b) Em caso de descida de divisão, redução de ...%;

6.ª

O presente contrato tem duração determinada por via de:

- a) Prazo: Tendo início em ... de ... de mil novecentos e ... (extenso) e termo em ... de ... de ... (extenso).
- b) Competição ou número de jogos: ... (definir).

7.ª

Ao Jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer actividade desportiva não previamente autorizada pelo Clube, bem como o exercício de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a actividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autorização do Clube em contrário. (Qualquer excepção deverá constar neste contrato.)

8.ª

Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o Clube declara que ... (pagou ou não pagou) pelo Jogador um prémio de transferência.

9.ª

O Clube declara que o jogador tem ficha médica no Clube, devidamente actualizada, e que pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação; está vacinado contra o tétano, frequenta com assiduidade e aproveitamento o curso de ginástica, reúne todas as condições necessárias para a prática do futebol e possui as habilitações literárias legais.

10.ª

Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11.ª

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respectiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 48.º do contrato colectivo de trabalho para os profissionais de futebol.

..., ... de ... de 19 ...

Assinaturas dos Directores do Clube

...

...

(Carimbo ou selo branco)

Assinatura do Jogador

...

Notas

Reconhecimento das quatro assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo Clube, no prazo de cinco dias, à LPFP, ao SNJPF e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo Clube e pelo Jogador, no qual se solicita o registo do contrato.

ANEXO II

Comissão arbitral

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

A comissão arbitral é composta por seis vogais, sendo três nomeados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e três pelo Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Artigo 2.º

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor do CCT, cada uma das partes outorgantes dará comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

Artigo 3.º

Compete à comissão arbitral:

- a) Interpretar as disposições do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à vigilância do correcto cumprimento do CCT;
- d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes e providenciar no sentido de que tal evolução decorra em clima de confiança e de boa-fé;
- e) Promover diligências tendentes a garantir a eficácia do CCT;
- f) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- g) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade;
- h) Dirimir litígios resultantes de contratos de trabalho desportivo que não estejam excluídos por lei do âmbito da arbitragem voluntária;
- i) Exercer todas as atribuições especificamente previstas no CCT.

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias.

Artigo 5.º

No início de cada sessão serão eleitos os vogais que exercerão as funções de presidente e secretário, em obediência do princípio da alternância para perfeita paridade das partes contratantes.

Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

Artigo 7.º

As deliberações deverão ser tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, proceder-se-á a votação, cabendo voto de desempate ao vogal sobre quem recair, na ocasião, a presidência.

Artigo 8.º

As deliberações da comissão que respeitem ao clausulado passarão a fazer parte integrante do presente CCT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

A competência da comissão arbitral para os efeitos previstos na alínea h) do artigo 3.º depende de compromisso arbitral, onde as partes definirão o âmbito do litígio que submetem à arbitragem.

Artigo 10.º

A sujeição das partes a arbitragem da comissão arbitral implica a renúncia aos recursos das suas decisões.

Artigo 11.º

O processo rege-se pelas regras constantes deste regulamento e pelas que, nos casos omissos, a comissão julgar mais adequadas.

Artigo 12.º

Deverá, porém, respeitar-se a absoluta igualdade das partes, o princípio do contraditório e a obrigatoriedade auditória das partes, por forma oral ou escrita.

Artigo 13.º

As partes podem designar quem as represente ou assista nos processos.

Artigo 14.º

Serão admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo civil.

Artigo 15.^º

1 — Todos os prazos do processo são de natureza peremptória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2 — Transita para o primeiro dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

Artigo 16.^º

Todas as decisões da comissão arbitral são tomadas por maioria de votos com a participação de todos os membros respectivos.

Artigo 17.^º

A comissão arbitral julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

Artigo 18.^º

As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A data e local em que a decisão for proferida;
- d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
- f) A fundamentação da decisão.

Artigo 19.^º

As decisões da comissão arbitral serão notificadas às partes, mediante a remessa de um exemplar, por carta registada.

Artigo 20.^º

O poder jurisdicional da comissão arbitral finda com a notificação às partes das respectivas decisões.

SECÇÃO IV

Artigo 21.^º

Competirá ainda à comissão arbitral apreciar todos os processos actualmente na 2.^a Secção do Conselho de Justiça da Federação Portuguesa de Futebol, bem como os conflitos que, relativamente a épocas anteriores à data de entrada em vigor do CCT, lhe sejam apresentadas para solução no prazo de 60 dias, desde que a iniciativa seja conjunta das partes interessadas.

Artigo 22.^º

Poderá a comissão arbitral nomear um grupo de trabalho específico para análise e preparação de resoluções relativamente aos conflitos referidos no artigo anterior.

Artigo 23.^º

A solução destes conflitos deverá estar completa até seis meses após a tomada de posse da comissão arbitral.

Lisboa, 21 de Dezembro de 1990.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Jogadores Profissionais de Futebol:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Janeiro de 1991.

Depositado em 23 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.^º 6, com o n.^º 19/91, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.^º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras

Alterações ao CCT dos Industriais pelo Frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^ºs 1, de 8 de Janeiro de 1979, 10, de 15 de Março de 1980, 22, de 15 de Junho de 1981, 29, de 7 de Agosto de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, 47, de 22 de Dezembro de 1985, 47,

de 22 de Dezembro de 1986, 2, de 15 de Janeiro de 1988, 2 de 16 de Janeiro de 1989, e 1 de 8 de Janeiro de 1990:

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

8 — a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são atribuídas diuturnidades de 600\$ de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático.

9 — É garantido um aumento mínimo de 3000\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador, a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores receberão, até 15 de Dezembro, um subsídio de Natal não inferior à retribuição mensal efectiva a que têm direito.

2 — Nos anos de admissão, da cessação do contrato de trabalho ou de impedimento prolongado, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se por inteiro os meses de início e termo da prestação de trabalho.

3 — São excluídas do disposto no número anterior as situações de impedimento prolongado devidas a licença de parto, doença profissional ou acidente de trabalho, sendo, nos dois últimos casos, a parte proporcional ao impedimento prolongado da responsabilidade da empresa seguradora.

Cláusula 36.^a

Deslocações

2 —

Pequeno-almoço — 230\$.

Almoço/jantar — 900\$.

Ceia — 420\$.

Dormida — contra apresentação de documentos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	79 150\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista e tesoureiro	71 550\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	64 750\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
IV	Correspondente em línguas estrangeiras .. Secretário (a) de direcção Esteno-dactilógrafo (a) em línguas estrangeiras .. Operador de computador de 1. ^a Subchefe de secção Inspector de vendas Escrivário principal	59 400\$00
V	Caixa Escrivário de 1. ^a Fogueiro de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador mecanográfico Vendedor (a) Promotor de vendas Prospector de vendas	57 050\$00
VI	Operador de máquinas de contabilidade Apontador Cobrador Escrivário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Repcionista Fogueiro de 2. ^a Perfurador-verificador mecanográfico	51 550\$00
VII	Vendedor (b) Escrivário de 3. ^a Telefonista Fogueiro de 3. ^a	48 100\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos)..... Guarda Porteiro Ajudante e fogueiro dos 3. ^º e 4. ^º anos	45 550\$00
IX	Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário do 2. ^º ano Ajudante de fogueiro do 2. ^º ano	42 400\$00
X	Contínuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário do 1. ^º ano Ajudante de fogueiro do 1. ^º ano	40 800\$00
XI	Paquete	30 600\$00

(a) [...]

(b) [...]

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 2550\$ mensais de abono para faltas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1800\$ de abono para faltas.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1990.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

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

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

Entrado em 23 de Janeiro de 1991.

Depositado em 24 de Janeiro de 1991, a fl. 34 do livro n.º 6, com o n.º 23/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro — Alteração salarial e outras.

A Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros vêm, respectivamente e nos termos do disposto do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, requerer o depósito para publicação do acordo a que chegaram entre si (para a revisão do CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1989, com as alterações subsequentes) e que se anexa:

Cláusula 1.^a

Âmbito de revisão

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência da revisão

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada.

2 —

3 — A tabela salarial e o trabalho nocturno produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1990 e a tabela deferida e respectivo trabalho nocturno a partir de 1 de Janeiro de 1991 até 31 de Dezembro de 1991.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores:

Efeitos a partir de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 1990:

Nas empresas do grupo II — 78\$00.
Nas empresas do grupo III — 61\$00.
Nas empresas do grupo IV — 50\$00.

Efeitos a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991:

Nas empresas do grupo II — 80\$00.
Nas empresas do grupo III — 63\$00.
Nas empresas do grupo IV — 51\$00.

Cláusula 28.^a

1 —
2 —

Efeitos a partir de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 1990:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — 78\$00;
- b) Almoço ou jantar — 135\$00.

Efeitos a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — 80\$00;
- b) Almoço ou jantar — 140\$00.

ANEXO II

Tabelas salariais

De 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 1990

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	70 900\$00	62 300\$00	-\$-
2-A.....	64 800\$00	56 800\$00	-\$-
2-B.....	61 400\$00	54 300\$00	-\$-
3-A.....	59 100\$00	52 000\$00	-\$-
3-B.....	55 200\$00	49 600\$00	-\$-
4-A.....	51 100\$00	45 000\$00	41 200\$00
4-B.....	49 300\$00	43 400\$00	39 700\$00
5.....	47 300\$00	41 700\$00	38 200\$00
6-A.....	45 300\$00	39 700\$00	36 500\$00
6-B.....	43 600\$00	38 500\$00	35 800\$00
7-A.....	41 000\$00	37 000\$00	33 900\$00
7-B.....	39 700\$00	35 800\$00	32 800\$00
8-A.....	39 700\$00	35 100\$00	32 900\$00
8-B.....	33 600\$00	29 900\$00	29 100\$00
8-C.....	31 700\$00	28 200\$00	26 300\$00
9-A.....	29 900\$00	26 700\$00	22 900\$00
9-B.....	26 500\$00	24 400\$00	22 200\$00
10.....	25 500\$00	22 000\$00	21 200\$00
11.....	23 400\$00	20 900\$00	20 200\$00

A partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	72 800\$00	63 900\$00	-\$-
2-A.....	66 500\$00	58 300\$00	-\$-
2-B.....	63 000\$00	55 700\$00	-\$-
3-A.....	60 700\$00	53 400\$00	-\$-
3-B.....	56 700\$00	50 900\$00	-\$-
4-A.....	52 500\$00	46 200\$00	42 300\$00
4-B.....	50 700\$00	44 500\$00	40 700\$00
5	48 600\$00	42 800\$00	39 200\$00
6-A.....	46 500\$00	40 700\$00	37 500\$00
6-B.....	44 800\$00	39 600\$00	36 800\$00
7-A.....	42 100\$00	37 900\$00	34 800\$00
7-B.....	40 700\$00	36 800\$00	33 700\$00
8-A.....	40 700\$00	36 000\$00	33 800\$00
8-B.....	34 500\$00	30 700\$00	29 900\$00
8-C.....	32 500\$00	28 900\$00	27 000\$00
9-A.....	30 700\$00	27 400\$00	23 500\$00
9-B.....	27 200\$00	25 000\$00	22 800\$00
10.....	26 200\$00	22 600\$00	21 800\$00
11.....	24 000\$00	21 400\$00	20 700\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Espinho, 12 de Dezembro de 1990.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins:

José Ramos Francisco.

SINTEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Janeiro de 1991.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 36 do livro n.º 6, com o n.º 36/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras

Acta n.º 1

Aos três dias do mês de Janeiro de 1991, pelas 10 horas, reuniram na sede da Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte os representantes das associações patronal e sindical para discussão das proposta e contraproposta apresentadas no processo de revisão do CCT para a indústria.

Do debate a que se procedeu saiu o seguinte consenso:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se e obriga as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou

relojoaria/montagem representadas pela associação patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de quatro anos para os aprendizes admitidos com 14 anos de idade e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — (A redacção do actual n.º 4.)

3 — (A redacção do actual n.º 5.)

4 — (A redacção do actual n.º 6.)

5 — (A redacção do actual n.º 7.)

6 — (A redacção do actual n.º 8.)

(Eliminaram-se os actuais n.os 2 e 3.)

Cláusula 7.^a

Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal, em cada semana, será de 44 horas, divididas por cinco dias.

2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — (Mantém a actual redacção.)

4 — (Mantém a actual redacção.)

Observação. — O horário de 44 horas será aplicado após a publicação da lei respectiva ou autorização ministerial, ou seja, publicação do despacho ministerial.

Cláusula 28.^a-B

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio nos dias em que faltam mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos, embora trabalhe um período inteiro e pelo menos uma hora do outro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

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

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

(Os n.os 1, 2 e 3 mantêm a actual redacção.)

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 800\$ ou ao fornecimento da mesma.

ANEXO II

É eliminada a categoria de aprendiz especializado.

Foi ainda acordada a tabela salarial que, como anexo, se junta e se considera integrada nesta acta:

Categorias profissionais	Retribuições
Encarregado geral (RM).....	74 800\$00
Encarregado de secção (RM)	71 000\$00
Encarregado (OUR).....	71 000\$00
Ourives oficial principal (OUR)	69 000\$00
Afinador de máquinas (RM)	69 000\$00
Afinador de relógios (RM)	69 000\$00
Ourives oficial de 1. ^a (OUR)	66 000\$00
Montador de relógios de 1. ^a (RM)	66 000\$00
Ourives oficial de 2. ^a (OUR)	60 000\$00
Montador de relógios de 2. ^a (RM)	60 000\$00
Ourives oficial de 3. ^a (OUR)	51 500\$00
Apontador monitor (RM)	51 500\$00
Especializado (OUR; RM)	45 600\$00
Indiferenciado (OUR; RM)	43 800\$00
Pré-oficial (OUR; RM)	43 000\$00
Aprendiz de 4. ^º ano (OUR; RM)	(*)
Aprendiz de 3. ^º ano (OUR; RM)	(*)
Aprendiz de 2. ^º ano (OUR; RM)	(*)
Aprendiz de 1. ^º ano (OUR; RM)	(*)
Praticante especializado (OUR; RM)	(*)

(*) Aplica-se o regime do salário mínimo nacional.

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria/montagem.

OUR e RM — ourivesaria e relojoaria/montagem.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e Associação Comercial e Industrial de Lamego:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Janeiro de 1991.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 36 do livro n.º 6, com o n.º 37/91, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial e outras

I Protocolo de acordo

Entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, por si e em nome das associações que representa, e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, em seu nome e no das associações sindicais que representa, estabelece-se o seguinte protocolo respeitante ao CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria/montagem — alterações:

1.º

Por razões de carácter técnico e independentemente da vontade dos signatários, não foi viável, até à presente data, a publicação da revisão do CCT (texto anexo) outorgado em 12 de Janeiro de 1990.

2.º

As associações patronais comprometem-se a comunicar os termos do texto acordado e a insistir pela sua aplicação em todas as empresas suas associadas, independentemente da sua publicação e com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1990.

3.º

As partes comprometem-se igualmente a, conjuntamente com a próxima revisão, incluir para publicação na sua integralidade o aludido texto outorgado em 12 de Janeiro de 1990.

4.º

As partes comprometem-se ainda a durante o mês de Outubro iniciar as negociações da revisão para 1991.

Porto, 5 de Junho de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

Manuel Silva Ribeiro de Almeida.
Lídia Rosa Nogueira Lobo.

II

Para as indústrias de ourivesaria e relojoaria/montagem — alterações, 1990

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga,

por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação dos Comerciantes de Lamego;
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e, por outra parte, os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Cláusula 28.ª-B

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 100\$ por dia de trabalho.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio nos dias em que faltam mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), embora trabalhe um período inteiro e pelo menos uma hora do outro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculos dos subsídios de férias e de Natal.

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

Cláusula 30.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, no valor de 750\$, ou ao fornecimento da mesma.

ANEXO II

Tabela salarial

(Com efeitos a 1 de Janeiro de 1990)

Encarregado geral (RM)	64 500\$00
Encarregado de secção (RM).....	61 600\$00
Encarregado (OUR)	61 600\$00
Ourives oficial principal (OUR)	59 500\$00
Afinador de máquinas (RM)	59 500\$00
Afinador de relógios (RM)	59 500\$00
Ourives oficial de 1. ^a (OUR)	57 200\$00
Montador de relógios de 1. ^a (RM).....	57 200\$00
Ourives oficial de 2. ^a (OUR)	51 800\$00
Montador de relógios de 2. ^a (RM).....	51 800\$00
Ourives oficial de 3. ^a (OUR)	44 600\$00
Apontador-monitor (RM)	44 600\$00
Especializado (OUR; RM)	39 300\$00
Indiferenciado (OUR; RM)	38 000\$00
Pré-oficial (OUR; RM)	37 350\$00
Aprendiz do 4. ^º ano (OUR; RMI).....	33 600\$00
Aprendiz do 3. ^º ano (OUR; RMI).....	(*)
Aprendiz do 2. ^º ano (OUR; RMI).....	(*)
Aprendiz do 1. ^º ano (OUR; RMI).....	(*)
Praticante especializado (OUR; RM)....	(*)
Aprendiz especializado (OUR; RM)....	(*)

(*) Aplica-se o regime legal do salário mínimo nacional.

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria/montagem.

OUR; RM — ourivesaria e relojoaria/montagem.

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

Lídia Rosa Nogueira Lobo.
Juliano Inácio Vieira Dias.
António Fernando Ribeiro.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

Manuel Torres Garrido.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Manuel Torres Garrido.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Lamego:

Manuel Torres Garrido.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

Manuel Torres Garrido.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

Manuel Torres Garrido.
(Assinatura ilegível.)

III

Para as indústrias de ourivesaria e relojoaria/montagem — alterações, 1991

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e, por outra parte, os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de quatro anos para os aprendizes admitidos com 14 anos de idade e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — Quando um aprendiz complete 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar.

3 — Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 ou mais anos de idade a aprendizagem será de dois anos.

4 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

5 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das

empresas onde terá sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

6 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a

Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de 44 horas, divididas por cinco dias.

2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — (Mantém a actual redacção.)

4 — (Mantém a actual redacção.)

Cláusula 28.^a-B

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 150\$ por dia de trabalho.

2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — (Mantém a actual redacção.)

4 — (Mantém a actual redacção.)

5 — (Mantém a actual redacção.)

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — (Mantém a actual redacção.)

2 — (Mantém a actual redacção.)

3 — (Mantém a actual redacção.)

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, até 800\$, ou ao fornecimento da mesma.

ANEXO II

É eliminada a categoria de aprendiz especializado.

Tabela salarial

Com efeitos a 1 de Janeiro de 1991

Encarregado geral	74 800\$00
Encarregado de secção	71 000\$00
Ourives oficial principal (OUR)	69 000\$00
Afinador de máquinas (RM)	69 000\$00
Afinador de relógios (RM)	69 000\$00
Ourives oficial de 1. ^a (OUR)	66 000\$00
Montador de relógios de 1. ^a (RM)	66 000\$00
Ourives oficial de 2. ^a (OUR)	60 000\$00
Montador de relógios de 2. ^a (RM)	60 000\$00
Ourives oficial de 3. ^a (OUR)	51 500\$00
Apontador-monitor (RM)	51 500\$00
Especializado (OUR; RM)	45 600\$00
Indiferenciado (OUR; RM)	43 800\$00
Pré-oficial (OUR; RM)	43 000\$00
Praticante especializado	(*)
Aprendiz do 4. ^º ano	(*)
Aprendiz do 3. ^º ano	(*)
Aprendiz do 2. ^º ano	(*)
Aprendiz do 1. ^º ano	(*)

(*) Aplica-se o regime legal do salário mínimo nacional

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria/montagem.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelas Associações:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penançor;
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecâncias do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metá-lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de San-tarém; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-lúrgicas e Metalomecânicas do Sul; Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Me-talomecânica do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1971. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 16 de Janeiro de 1991.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 36 do livro n.º 6, com o n.º 38/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção actual.*)

Cláusula 2.^a

1 — A tabela de retribuições será a seguinte:

Grupos	Remunerações
I.....	79 550\$00
II.....	74 000\$00
III.....	69 700\$00
IV.....	65 400\$00
V.....	61 200\$00
VI.....	58 300\$00
VII	55 250\$00
VIII	51 650\$00
IX.....	48 050\$00
X.....	44 700\$00
XI.....	41 700\$00
XII.....	37 700\$00
XIII	33 000\$00
XIV.....	29 700\$00
XV.....	27 200\$00
XVI.....	26 900\$00

2 — Os promotores de vendas (Com.), prospectores de vendas (Com.), caixeiros-viajantes (Com.), vendedores (Com.), caixeiros de mar (Com.), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que aufiram apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que aufiram retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá a parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global mínima correspondente à fixada no grupo VII.

Nota. — Mantém-se o actual enquadramento profissional nos grupos da tabela de retribuições.

Cláusula 3.^a

A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1990, sem quaisquer ou-tros reflexos.

Cláusula 4.^a

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo so-bre qualquer outra para o mesmo sector.

Lisboa, 14 de Dezembro de 1990.

Pela Associação Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Portuguesa de Comerciantes de Materiais de Construção:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Portuguesa dos Armazenistas de Ferragens e Equipamentos Indus-triais:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Ser-viços:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
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;
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

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;

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 Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 17 de Dezembro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional da FESHOT, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores 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, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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 de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, 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, 17 de Dezembro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

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

Lisboa, 17 de Dezembro de 1990.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1990. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCT para os grossis-

tas e importadores de materiais de construção, aço, ferro e tubos em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Contabilistas.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1991. — Pelo Secretariado da FENSIQ, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 28 de Dezembro de 1990.

Depositado em 25 de Janeiro de 1991, a fl. 34 do livro n.º 6, com o n.º 25/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras

Revisão do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990.

I

Entrada em vigor

A tabela salarial e as restantes matérias de expressão pecuniária agora acordadas entram em vigor em 1 de Setembro de 1990.

II

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações
Gerente.....	77 000\$00
Encarregado geral	69 800\$00
Chefe e encarregado de secção	62 100\$00
Caixa de balcão	38 500\$00
Servente	40 500\$00
Guarda-livros	61 700\$00
Primeiro-oficial e primeiro-escriturário	51 500\$00
Segundo-oficial e segundo-escriturário	49 050\$00
Praticante e estagiário do 2.º ano	38 500\$00
Praticante e estagiário do 1.º ano	35 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	22 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	19 000\$00
Motorista de pesados	53 400\$00
Motorista de ligeiros.....	49 000\$00
Ajudante de motorista	44 000\$00

III

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 230\$ por dia.

IV

Abono para faltas

Os caixas de balcão têm direito a um abono mensal para faltas de 5% sobre o valor estipulado na tabela salarial para a sua categoria, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

Leiria, 25 de Setembro de 1990.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 11 de Outubro de 1990.

Depositado em 30 de Janeiro de 1991, a fl. 35 do livro n.º 6, com o n.º 28/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1990.
- 3 —
- 4 —

Cláusula 12.^a

Condições de admissão e acesso

VII — Operadores de supermercado

1 — *Operador-ajudante.* — O trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — *Operador de 2.^a* — O trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de operador-ajudante. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingresse na profissão, o tempo de permanência na categoria de operador-ajudante é reduzido para um ano.

3 — *Operador de 1.^a* — O trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

4 — Para efeitos do disposto nos n.^{os} 1, 2 e 3 conta-se todo o tempo de serviço prestado pelos profissionais a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 1330\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 32.^a-A

Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de almoço no valor de 150\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| a) Almoço ou jantar | 810\$00 |
| b) Pequeno-almoço | 210\$00 |
| c) Dormida | 1 890\$00 |
| d) Diária completa | 2 800\$00 |

Cláusula 35.^a

Subsídio de caixa

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de «quebras» de 1120\$.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissão	Definição	Carreiras prof./escal.
Operador-encarregado.	O trabalhador que no supermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	—
Operador	O trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos; pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adscrição ou em regime de rotação por todas elas. Podem também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.	Operador especializado. Operador de 1. ^a Operador de 2. ^a
Operador-ajudante.	O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para as funções de operador.	—

ANEXO I-A

Quadro base para a classificação de operador de supermercado

	Número de operadores									
	3	4	5	6	7	8	9	10		
Encarregado.....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Especializado	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
1. ^a	—	—	—	—	—	—	—	2	2	2
2. ^a	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5

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

ANEXO III

Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Categoria profissional	Vencimento
I	Chefe de escritório Gerente comercial	53 250\$00
II	Chefe de serviços (escritório)..... Encarregado geral	50 550\$00
III	Caixeiro-encarregado Chefe de secção (comércio e escritório) Chefe de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de secção Encarregado electricista Guarda-livros Inspector de vendas Operador-encarregado (supermercado)	47 250\$00
IV	Caixa (escritório) Caixeiro-viajante Carpinteiro de limpos de 1. ^a Encarrego de armazém Esteno-dactílografo em línguas estrangeiras Estofador de 1. ^a Polidor de 1. ^a Estucador de 1. ^a Marceneiro de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de 1. ^a Operador especializado (supermercado) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor-decorador de 1. ^a Pintor de móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário	45 000\$00
V	Carpinteiro de limpos de 2. ^a Caixeiro de praça Conferente (armazém) Demonstrador (comércio) Esteno-dactílografo em língua portuguesa Estofador de 2. ^a Estucador de 2. ^a Fiel de armazém Marceneiro de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de 1. ^a (supermercado) Oficial electricista de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor-decorador de 2. ^a Pintor de móveis de 2. ^a Polidor de 2. ^a Promotor de vendas Segundo-caixeiro Segundo-escriturário	41 350\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
VI	Assentador de revestimentos Caixa de balcão Cobrador Distribuidor (comércio) Embalador (comércio) Operador de 2. ^a Operador de máquinas de embalar Pré-oficial electricista Servente (armazém ou comércio) Servente de pedreiro Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	39 400\$00
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3. ^º ano Caixeiro-ajudante do 3. ^º ano Continuo Costureira Estagiário de escritório do 2. ^º ano Guarda Operador-ajudante (supermercado) Porteiro Praticante do 2. ^º ano (const. civil e correl.) Servente de limpeza Telefonista Vigilante	35 800\$00
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2. ^º ano Ajudante de electricista do 2. ^º ano Estagiária de costureira do 2. ^º ano Estagiário de escritório do 1. ^º ano Caixeiro-ajudante do 2. ^º ano Praticante do 1. ^º ano (const. civil e correl.)	35 000\$00
IX	Ajudante de assentador de revestimentos do 1. ^º ano Ajudante de electricista do 1. ^º ano Aprendiz do 2. ^º ano (const. civil e correl.) Caixeiro-ajudante do 1. ^º ano Estagiária de costureira do 1. ^º ano	34 800\$00
X	Aprendiz do 1. ^º ano (const. civil e correl.) Aprendiz de electricista dos 4. ^º , 3. ^º , 2. ^º e 1. ^º anos Paquete dos 4. ^º , 3. ^º , 2. ^º e 1. ^º anos Praticante dos 4. ^º , 3. ^º , 2. ^º e 1. ^º anos (comércio)	26 750\$00

Beja, 22 de Outubro de 1990.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do sindicato filiado:

SITESSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

António José Marciiano.

AE entre a Gist-Brocades, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. da Química Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a empresa Gist-Brocades, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 49.^a-A

Licença especial com retribuição

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar uma licença especial com vencimento de:

a) Dois dias úteis por ano a partir dos 45 anos de idade;

- b) Três dias úteis por ano a partir de 50 anos de idade;
- c) Quatro dias úteis por ano a partir dos 55 anos de idade; e
- d) Cinco dias úteis por ano a partir dos 60 anos de idade.

2 —

3 —

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito, como compensação da penosidade resultante das alterações constantes e regulares do seu ritmo de vida e, cumulativamente, de o seu trabalho ocorrer regularmente durante o período nocturno, aos seguintes subsídios mensais:

- a) 7% da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 3,25% da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de dois turnos rotativos;
- b) 11% da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 4,5% da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de três turnos rotativos (paragem no fim-de-semana);
- c) 15,5% da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 5,75% da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime de quatro turnos rotativos (laboração contínua);
- d) 13,25% da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V, acrescido de 5,25% da sua remuneração mensal certa mínima, quando em regime anual misto, ou seja, parte do ano em três turnos e outra parte em quatro turnos rotativos e desde que esta não seja superior a seis meses, caso em que o subsídio passará a ser o da alínea c).

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 59.^a

Subsídio de prevenção

1 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito a uma remuneração especial no valor de 11% da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V.

2 — Os trabalhadores em regime de prevenção em dias úteis têm direito a uma remuneração especial no valor de 10,25% da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VIII a XIV do anexo V.

3 —

4 —

5 —

6 —

ANEXO V

Enquadramento salarial

(desde 1 de Janeiro de 1991)

Grupos:

I	317 400\$00
II	280 850\$00
III	248 600\$00
IV	219 950\$00
V	194 700\$00
VI	172 250\$00
VII	154 450\$00
VIII	139 300\$00
IX	127 800\$00
X	118 050\$00
XI	109 400\$00
XII	102 700\$00
XIII	97 000\$00
XIV	92 050\$00
XV	87 550\$00
XVI	79 950\$00
XVII	73 000\$00
XVIII	62 150\$00
A	41 500\$00
B	37 500\$00
C	33 000\$00
D	29 000\$00

ANEXO VI

Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações

2.5.1.1 — Ajudas de custo:

Almoço ou jantar (Lisboa e Porto)	1160\$00
Almoço ou jantar (resto do País)	1330\$00
Alojamento e pequeno-almoço	3220\$00
Diária completa	5880\$00

2.5.1.2.2 — Pequenos consumos:

Em Portugal (continente, Açores e Madeira) — limite máximo de	405\$00
No estrangeiro — limite máximo de ..	930\$00

4.8.1 — Alojamento em casa de família:

Por cada noite de deslocação	1070\$00
------------------------------------	----------

Matosinhos, 14 de Janeiro de 1991.

Pela Gist-Brocades, L.ºs:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidareira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa 9 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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 e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, Fernando Morais.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores 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, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distrito do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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 de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, 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, 9 de Janeiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

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

Lisboa, 28 de Janeiro de 1991. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
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;
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

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do seguinte sindicato seu filiado:

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

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1991. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis*.)

Entrado em 25 de Janeiro de 1991.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 36 do livro n.º 6, com o n.º 35/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outra

Acta

Aos 30 dias do mês de Outubro de 1990, pelas 11 horas e 30 minutos, reuniram na sede da Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, os representantes da empresa, arquitecta Elsa Fino e Dr. Jorge Pais, e os representantes dos sindicatos, a seguir indicados: Sindicato dos Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o CES SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, com vista à revisão do AE da empresa. Após as negociações efectuadas, foi acordado o seguinte:

- 1) Implementar as tabelas salariais anexas, que aqui se dão como reproduzidas, sendo rubricadas pelos presentes, para vigorarem de 1 de Outubro de 1990 a 31 de Dezembro de 1990, a primeira designada por anexo III-A, e de 1 de Janeiro de 1991 a 31 de Dezembro de 1991, a segunda designada por anexo III-B;
- 2) Alterar o subsídio de alimentação para 4700\$ por mês, adaptando, em consequência, a cláusula 29.^a, que passará a ter a seguinte redacção:

1 — O trabalhador terá direito a um subsídio de alimentação mensal no valor de 4700\$.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

- 3) Em tudo o mais foi acordado manter a redacção vigente do actual acordo de empresa para vigorar até 31 de Dezembro de 1991.

Não mais havendo a tratar, deu-se como encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os presentes.

Portalegre, 30 de Outubro de 1990.

Pela Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CES SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

III-A

Grupos	Vencimentos
I	117 600\$00
II	76 300\$00
III	70 000\$00
IV	63 650\$00
V	57 250\$00
VI	53 550\$00
VII	51 000\$00
VIII	45 600\$00
IX	42 100\$00
X	41 000\$00
XI	39 200\$00
XII	34 050\$00

III-B

Grupos	Vencimentos
I	120 350\$00
II	78 000\$00
III	71 600\$00
IV	65 100\$00
V	58 600\$00
VI	54 800\$00
VII	52 150\$00
VIII	46 650\$00
IX	43 050\$00
X	41 950\$00
XI	40 100\$00
XII	34 850\$00

Entrado em 26 de Novembro de 1990.

Depositado em 30 de Janeiro de 1991, a fl. 35 do livro n.º 6, com o n.º 29/91, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a PORTUCEL, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 12.^a

Transferências

- 8 —
 a)
 b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 7720\$ mensais [...]; este subsídio será reduzido de 772\$ no termo [...];
 c)

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

5 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 125\$ por cada hora em que esteja de prevenção [...];
 b)

6 — [...] com o prémio de 125\$ previsto na mesma alínea.

Cláusula 36.^a-A

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

- 3 —
 a)
 b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 132\$;
 c)

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

- 4 — (*Eliminar.*)

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

1 — [...] uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação [...]

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

- 1 —
 a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
 b) 10,96% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
 c) 12,38% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
 d) 17,79% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

- 1 —
 Aspirantes 2 670\$00
 Bombeiros de 3.^a classe 2 845\$00

Bombeiros de 2. ^a classe	3 200\$00
Bombeiros de 1. ^a classe	3 560\$00
Subchefe	3 740\$00
Chefe	3 920\$00
Ajudante de comando	4 270\$00

Cláusula 69.^a

Abono para filhas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para filhas de 5360\$.

Cláusula 71.^a

Alimentação

1 — [...] com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$ se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de 860\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 83.^a

Subsídio de infantário

1 — [...] dentro dos seguintes valores:

Infantário	6 235\$00
Ama	4 055\$00

Cláusula 86.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

4 —

- a)
 b) [...] dentro dos limites seguidamente indicados:
 Até ao 6.^º ano de escolaridade — 6755\$ por ano;
 Do 6.^º ao 9.^º ano de escolaridade — 8920\$ por ano;
 Do 9.^º ao 12.^º ano de escolaridade — 11 700\$ por ano;
 Ensino superior ou equiparado — 21 610\$ por ano.

Cláusula 91.^a

Grandes deslocações

5 — [...] terá direito a um subsídio diário de 740\$.

7 —

- a) Pequeno-almoço — 182\$;
 b) Almoço/jantar — 860\$;

8 — [...] têm direito a um subsídio de 398\$ por cada dia de trabalho.

CAPÍTULO XI
Actividade na floresta

SECÇÃO II

Trabalhadores não pertencentes ao quadro

Cláusulas 92.^a e 93.^a

(*Eliminar.*)

ANEXO I

Definição de funções

Planificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de planificador principal, que executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade.

Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação ou técnico de conservação eléctrica principal, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Desenvolve a configuração básica de um equipamento de controlo distribuído, analisando o seu funcionamento, procedendo ao diagnóstico e reparação de avarias.

Detecta e procede à reparação de sistemas de velocidade variável (AC e DC).

Pode coordenar e ou chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

ANEXO II

Condições específicas

J) Trabalhadores fogueiros:

II —

2 —

b) O prémio terá o valor horário de 57\$ [...].

Z) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para estas áreas de actividade.

.....
AA) Técnico analista de laboratório:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

AB) Técnico administrativo:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Grupo 1

Director de serviços (a).

Técnico superior altamente qualificado.

a) Inclui:

Direcção de conservação e projectos (Viana, Setúbal e Ródão).

Direcção de desenvolvimento de recursos humanos.

Direcção de distribuição.

Direcção de energia, conservação e projectos (Cacia).

Direcção de produção florestal norte.

Direcção de produção de papel (Viana).

Direcção de produção de pasta (Cacia e Ródão).

Direcção de produção de pasta e papel (Setúbal).

Direcção de relações industriais.

Direcção de unidade fabril de embalagem (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

Direcção de unidade fabril de papel (Mourão).

Direcção de vendas de embalagem (norte/sul).

Gabinete técnico florestal (sul).

Gabinete de investigação aplicada (florestal).

Gestão da área de vendas III.

Serviços administrativos dos centros fabris (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviços administrativos e financeiros (embalagem).

Serviços centrais de contabilidade.

Serviços centrais financeiros.

Serviços centrais de informática.

Serviços de desenvolvimento/novas oportunidades.

Grupo 1-A

Director de serviços (a).

Técnico superior qualificado.

a) Inclui:

Gestão da área de vendas II e IV.

Gestor de produto — pastas.

Gestor de produto — papéis.

Serviços administrativos e financeiros (Porto).
Serviços administrativos de vendas.
Serviços de estudos, análise e programação.
Serviços de gestão técnico-comercial (Mourão).
Serviços de *marketing* (embalagem).
Serviço de processamento e apoio técnico.
Serviços de relações externas.
Serviços técnicos (embalagem).

Grupo 2

Analista de sistemas de 1.^a
Chefe de serviço (a).
Supervisor de auditoria de 1.^a
Técnico de sistemas de 1.^a
Técnico superior de 1.^a

a) Inclui:

Chefe de vendas.
Gabinete de coordenação de qualidade (embalagem).
Gabinete de estudos, informação e controlo de centro fabril (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de planeamento e controlo (embalagem).
Gabinete de planeamento de recursos humanos.
Gabinete de projectos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de relações e regime de trabalho.
Gestão da área de vendas I.
Serviços de administração de pessoal.
Serviços administrativos e de controlo orçamental (DAM).
Serviços administrativos (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
Serviços do serviço de apoio administrativo (florestal).
Serviço de apoio à venda norte/sul.
Serviço de aprovisionamento (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de compras e importação.
Serviço de conservação eléctrica e de instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de conservação eléctrica, electrónica e instrumentação (Mourão).
Serviço de conservação mecânica e civil (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).
Serviço de contabilidade (sede e embalagem).
Serviços de contabilidade e tesouraria (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de contratação e normalização.
Serviço de controlo de recebimentos e pagamentos.
Serviço de coordenação e informação contabilística.
Serviço de energia (Cacia, Setúbal e Viana).
Serviço de energia e conservação (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
Serviço de energia e recuperação (Ródão).
Serviço de estudos e controlo de processo (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de exploração.
Serviços financeiros (embalagem).
Serviço de financiamentos e informação financeira.
Serviço de fiscalidade e assuntos comunitários.
Serviço florestal do Alentejo litoral.
Serviço florestal do centro interior.
Serviço de formação.
Serviço de gestão de parques e movimentação.
Serviço de gestão de riscos.
Serviço de pessoal e assuntos sociais (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana, embalagem e florestal).

Serviço de planeamento e métodos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de planificação e controlo de encomendas (Viana).
Serviço de produção (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
Serviço de produção de papel (Cacia e Viana).
Serviço de produção de pasta (Cacia, Ródão e Viana).
Serviço de produção de pastas cruas (Setúbal).
Serviço de produção de pastas brancas (Setúbal).
Serviço de produção tiragens e papel (Setúbal).
Serviço de tesouraria central.

Grupo 3

Adjunto de chefe de serviço do grupo 2.
Analista de aplicações principal.

Analista de sistemas de 2.^a
Chefe de serviço (a).
Cefe de zona florestal.
Delegado técnico-comercial — grau III.
Programador de sistemas principal.
Secretário(a) de direcção ou administração — grau V.
Supervisor de auditoria de 2.^a
Técnico auxiliar altamente qualificado.
Técnico industrial de processo qualificado.
Técnico de sistemas de 2.^a
Técnico superior de 2.^a

a) Inclui:

Centro de processamento de dados (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de estudos e controlo de processo (Mourão).
Gabinete de métodos e preparação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de planeamento e inspecção (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de standardização e normalização de materiais (aprovisionamento).
Serviços de aprovisionamento e gestão de transportes (embalagem).
Serviços de controlo de processo (Cacia, Setúbal e Viana).
Serviços de despachos e supervisão de cargas.
Serviços de planificação e coordenação de transportes (*marketing*).
Serviços de relações públicas.
Serviços de segurança e protecção contra sinistros (Setúbal).
.....

Grupo 5

.....
Planificador qualificado.
.....
Técnico de controlo e potência.
.....

Grupo 6

.....
Encarregado (c).
c) Inclui:
.....
Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão).
.....

Grupo 7

Encarregado (b).

b) Inclui:

- Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão) — (*Eliminar*.)

Tabela I
Tabela de remunerações mínimas

Grau de enquadramento	Tabela I
1	207 100\$00
1-A	191 150\$00
2	161 150\$00
3	137 850\$00
4	125 700\$00
5	111 000\$00
6	96 200\$00
7	89 050\$00
8	83 300\$00
9	79 400\$00
10	74 500\$00
11	69 650\$00
12	64 250\$00

Pela PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.:

José Manuel Sousa do Nascimento.

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

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química, Farmacêutica e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

Joaquim Jesus Silva.

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

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

Joaquim Jesus Silva.

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

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim Jesus Silva.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Joaquim Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Joaquim Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

Joaquim Jesus Silva.

Declaração

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

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

Lisboa, 31 de Outubro de 1990.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 30 de Outubro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 31 de Outubro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores 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, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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 de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, 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 Industriais Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 27 de Novembro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
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 Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Novembro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional da FESHOT, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 19 de Novembro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
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;
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 todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito 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 e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 7 de Janeiro de 1991.
Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 35 do livro n.º 6, com o n.º 30/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a PORTUCEL, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 12.ª

Transferências

8 —
a)

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 7720\$ mensais [...]; este subsídio será reduzido de 772\$ no termo [...];
c)

Cláusula 32.ª

Regime de prevenção

5 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) 125\$ por cada hora em que esteja de prevenção [...];
b)

6 — [...] com o prémio de 125\$ previsto na mesma alínea.

Cláusula 36.^a-A

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

- 3 —
a)
b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 132\$;
c)

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

- 4 — (*Eliminar.*)

Cláusula 62.^a

Diuturnidades

1 — [...] uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação [...]

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

- 1 —
a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
b) 10,96% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
c) 12,38% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
d) 17,79% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

- 1 —
Aspirantes 2 670\$00
Bombeiros de 3.^a classe 2 845\$00
Bombeiros de 2.^a classe 3 200\$00
Bombeiros de 1.^a classe 3 560\$00
Subchefe 3 740\$00
Chefe 3 920\$00
Ajudante de comando 4 270\$00

Cláusula 69.^a

Abono para faltas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para faltas de 5360\$.

Cláusula 71.^a

Alimentação

1 — [...] com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$ se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de 860\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 83.^a

Subsídio de infantário

1 — [...] dentro dos seguintes valores:

Infantário	6 235\$00
Ama	4 055\$00

Cláusula 86.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

4 —

- a)
b) [...] dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.^º ano de escolaridade — 6755\$ por ano;
Do 6.^º ao 9.^º ano de escolaridade — 8920\$ por ano;
Do 9.^º ao 12.^º ano de escolaridade — 11 700\$ por ano;
Ensino superior ou equiparado — 21 610\$ por ano.

Cláusula 91.^a

Grandes deslocações

5 — [...] terá direito a um subsídio diário de 740\$.

7 —

- a) Pequeno-almoço — 182\$;
b) Almoço/jantar — 860\$.

8 — [...] têm direito a um subsídio de 398\$ por cada dia de trabalho.

CAPÍTULO XI

Actividade na floresta

SECÇÃO II

Trabalhadores não pertencentes ao quadro

Cláusulas 92.^a e 93.^a

(*Eliminar.*)

ANEXO I

Definição de funções

Planificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de planificador principal, que executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua

área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade.

Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação, oriundo da categoria profissional de técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação ou técnico de conservação eléctrica principal, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Desenvolve a configuração básica de um equipamento de controlo distribuído, analisando o seu funcionamento e procedendo ao diagnóstico e reparação de avarias.

Detecta e procede à reparação de sistemas de velocidade variável (AC e DC).

Pode coordenar e ou chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

ANEXO II

Condições específicas

J) Trabalhadores fogueiros:

II —

2 —

b) O prémio terá o valor horário de 57\$ [...].

Z) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para estas áreas de actividade.

AA) Técnico analista de laboratório:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

AB) Técnico administrativo:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Grupo 1

Director de serviços (a).

Técnico superior altamente qualificado.

a) Inclui:

Direcção de conservação e projectos (Viana, Setúbal e Ródão).

Direcção de desenvolvimento de recursos humanos.

Direcção de distribuição.

Direcção de energia, conservação e projectos (Cacia).

Direcção de produção florestal norte.

Direcção de produção de papel (Viana).

Direcção de produção de pasta (Cacia e Ródão).

Direcção de produção de pasta e papel (Setúbal).

Direcção de relações industriais.

Direcção de unidade fabril de embalagem (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

Direcção de unidade fabril de papel (Mourão).

Direcção de vendas de embalagem (norte/sul).

Gabinete técnico florestal (sul).

Gabinete de investigação aplicada (florestal).

Gestão da área de vendas III.

Serviços administrativos dos centros fabris (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviços administrativos e financeiros (embalagem).

Serviços centrais de contabilidade.

Serviços centrais financeiros.

Serviços centrais de informática.

Serviços de desenvolvimento/novas oportunidades.

Grupo 1-A

Director de serviços (a).

Técnico superior qualificado.

a) Inclui:

Gestão da área de vendas II e IV.

Gestor de produto — pastas.

Gestor de produto — papéis.

Serviços administrativos e financeiros (Porto).

Serviços administrativos de vendas.

Serviços de estudos, análise e programação.

Serviços de gestão técnico-comercial (Mourão).

Serviços de marketing (embalagem).

Serviço de processamento e apoio técnico.

Serviços de relações externas.

Serviços técnicos (embalagem).

Grupo 2

Analista de sistemas de 1.^a

Chefe de serviço (a).

Supervisor de auditoria de 1.^a

Técnico de sistemas de 1.^a

Técnico superior de 1.^a

a) Inclui:

Chefe de vendas.

Gabinete de coordenação de qualidade (embalagem).

Gabinete de estudos, informação e controlo de centro fabril (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Gabinete de planeamento e controlo (embalagem).
 Gabinete de planeamento de recursos humanos.
 Gabinete de projectos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de relações e regime de trabalho.
 Gestão da área de vendas I.
 Serviços de administração de pessoal.
 Serviços administrativos e de controlo orçamental (DAM).
 Serviços administrativos (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
 Serviços do serviço de apoio administrativo (florestal).
 Serviço de apoio à venda (norte/sul).
 Serviço de aprovisionamento (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Serviço de compras e importação.
 Serviço de conservação eléctrica e de instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Serviço de conservação eléctrica, electrónica e instrumentação (Mourão).
 Serviço de conservação mecânica e civil (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).
 Serviço de contabilidade (sede e embalagem).
 Serviços de contabilidade e tesouraria (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Serviço de contratação e normalização.
 Serviço de controlo de recebimentos e pagamentos.
 Serviço de coordenação e informação contabilística.
 Serviço de energia (Cacia, Setúbal e Viana).
 Serviço de energia e conservação (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
 Serviço de energia e recuperação (Ródão).
 Serviço de estudos e controlo de processo (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).
 Serviço de exploração.
 Serviços financeiros (embalagem).
 Serviços de financiamentos e informação financeira.
 Serviço de fiscalidade e assuntos comunitários.
 Serviço florestal do Alentejo litoral.
 Serviço florestal do centro interior.
 Serviço de formação.
 Serviço de gestão de parques e movimentação.
 Serviço de gestão de riscos.
 Serviço de pessoal e assuntos sociais (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana, embalagem e florestal).
 Serviço de planeamento e métodos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Serviço de planificação e controlo de encomendas (Viana).
 Serviço de produção (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
 Serviço de produção de papel (Cacia e Viana).
 Serviço de produção de pasta (Cacia, Ródão e Viana).
 Serviço de produção de pastas cruas (Setúbal).
 Serviço de produção de pastas brancas (Setúbal).
 Serviço de produção, tiragens e papel (Setúbal).
 Serviço de tesouraria central.

Grupo 3

Adjunto de chefe de serviço do grupo 2.
 Analista de aplicações principal.
 Analista de sistemas de 2.^a
 Chefe de serviço (a).
 Chefe de zona florestal.

Delegado técnico comercial — grau III.
 Programador de sistemas principal.
 Secretário(a) de direcção ou administração — grau V.
 Supervisor de auditoria de 2.^a
 Técnico auxiliar altamente qualificado.
 Técnico industrial de processo qualificado.
 Técnico de sistemas de 2.^a
 Técnico superior de 2.^a

a) Inclui:

Centro de processamento de dados (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de estudos e controlo de processo (Mourão).
 Gabinete de métodos e preparação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de planeamento e inspecção (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de standardização e normalização de materiais (aprovisionamento).
 Serviços de aprovisionamento e gestão de transportes (embalagem).
 Serviços de controlo de processo (Cacia, Setúbal e Viana).
 Serviços de despachos e supervisão de cargas.
 Serviço de planificação e coordenação de transportes (marketing).
 Serviços de relações públicas.
 Serviços de segurança e protecção contra sinistros (Setúbal).

.....

Grupo 5

Planificador qualificado.

Técnico de controlo e potência.

.....

Grupo 6

Encarregado (c).

c) Inclui:

Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão).

.....

Grupo 7

Encarregado (b).

b) Inclui:

Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão) — (Eliminar.)

.....

Tabela I**Tabela de remunerações mínimas**

Grau de enquadramento	Tabela I
1	207 100\$00
1-A	191 150\$00
2	161 150\$00
3	137 850\$00
4	125 700\$00
5	111 000\$00
6	96 200\$00
7	89 050\$00
8	83 300\$00
9	79 400\$00
10	74 500\$00
11	69 650\$00
12	64 250\$00

Pela PORTUCEL, E. P.:

José Manuel Sousa do Nascimento.

Pelas organizações sindicais:

SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte;

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 24 de Outubro de 1990.

Entrado em 22 de Novembro de 1990.

Depositado provisoriamente em 27 de Dezembro de 1990.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 36 do livro n.º 6, com o n.º 33/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e o Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial — Alteração salarial e outras**Cláusula única****Âmbito e conteúdo da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a PORTUCEL, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 12.ª**Transferências**

-
- 8 —
- a)
 - b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 7720\$ mensais [...]; este subsídio será reduzido de 772\$ no termo [...];
 - c)

Cláusula 32.ª**Regime de prevenção**

5 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 125\$ por cada hora em que esteja de prevenção [...];
- b)

6 — [...] com o prémio de 125\$ previsto na mesma alínea.

Cláusula 36.ª-A**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

-
- 3 —
- a)
 - b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 132\$;
 - c)

Cláusula 37.ª**Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

-
- 4 — (*Eliminar.*)

Cláusula 62.ª**Diuturnidades**

1 — [...] uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação [...]

Cláusula 63.ª**Subsídio de turno**

-
- 1 —
- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
 - b) 10,96% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
 - c) 12,38% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 17,79% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração continua.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

1 —

Aspirantes.....	2 670\$00
Bombeiros de 3. ^a classe	2 845\$00
Bombeiros de 2. ^a classe	3 200\$00
Bombeiros de 1. ^a classe	3 560\$00
Subchefe	3 740\$00
Chefe	3 920\$00
Ajudante de comando	4 270\$00

Cláusula 69.^a

Abono para faltas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para faltas de 5360\$.

Cláusula 71.^a

Alimentação

1 — [...] com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$ se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de 860\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 83.^a

Subsídio de infantário

1 — [...] dentro dos seguintes valores:

Infantário	6 235\$00
Ama.....	4 055\$00

Cláusula 86.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

4 —

a)

b) [...] dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.^º ano de escolaridade — 6755\$ por ano;

Do 6.^º ao 9.^º ano de escolaridade — 8920\$ por ano;

Do 9.^º ao 12.^º ano de escolaridade — 11 700\$ por ano;

Ensino superior ou equiparado — 21 610\$ por ano.

Cláusula 91.^a

Grandes deslocações

5 — [...] terá direito a um subsídio diário de 740\$.

7 —

a) Pequeno-almoço — 182\$;

b) Almoço/jantar — 860\$.

8 — [...] têm direito a um subsídio de 398\$ por cada dia de trabalho.

CAPÍTULO XI

Actividade na floresta

SECÇÃO II

Trabalhadores não pertencentes ao quadro

Cláusulas 92.^a e 93.^a

(*Eliminar.*)

ANEXO I

Definição de funções

Planificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de planificador principal, que executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade.

Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação, oriundo da categoria profissional de técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação ou técnico de conservação eléctrica principal, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Desenvolve a configuração básica de um equipamento de controlo distribuído, analisando o seu funcionamento e procedendo ao diagnóstico e reparação de avarias.

Detecta e procede à reparação de sistemas de velocidade variável (AC e DC).

Pode coordenar e ou chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

ANEXO II

Condições específicas

J) Trabalhadores fogueiros:

II —

2 —

b) O prémio terá o valor horário de 57\$ [...].

Z) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente no órgão para estas áreas de actividade.

a) Inclui:

Gestão da área de vendas II e IV.
Gestor de produto — pastas.
Gestor de produto — papéis.
Serviços administrativos e financeiros (Porto).
Serviços administrativos de vendas.
Serviços de estudos, análise e programação.
Serviços de gestão técnico-comercial (Mourão).
Serviços de *marketing* (embalagem).
Serviço de processamento e apoio técnico.
Serviços de relações externas.
Serviços técnicos (embalagem).

A.A) Técnico analista de laboratório:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

AB) Técnico administrativo:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Grupo 1

Director de serviços (a).

Técnico superior altamente qualificado.

a) Inclui:

Direcção de conservação e projectos (Viana, Setúbal e Ródão).
Direcção de desenvolvimento de recursos humanos.
Direcção de distribuição.
Direcção de energia, conservação e projectos (Cacia).
Direcção de produção florestal norte.
Direcção de produção de papel (Viana).
Direcção de produção de pasta (Cacia e Ródão).
Direcção de produção de pasta e papel (Setúbal).
Direcção de relações industriais.
Direcção de unidade fabril de embalagem (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
Direcção de unidade fabril de papel (Mourão).
Direcção de vendas de embalagem (norte/sul).
Gabinete técnico florestal (sul).
Gabinete de investigação aplicada (florestal).
Gestão da área de vendas III.
Serviços administrativos dos centros fabris (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviços administrativos e financeiros (embalagem).
Serviços centrais de contabilidade.
Serviços centrais financeiros.
Serviços centrais de informática.
Serviços de desenvolvimento/novas oportunidades.

Grupo 1-A

Director de serviços (a).

Técnico superior qualificado.

Grupo 2

Analista de sistemas de 1.^a
Chefe de serviço (a).
Supervisor de auditoria de 1.^a
Técnico de sistemas de 1.^a
Técnico superior de 1.^a

a) Inclui:

Chefe de vendas.
Gabinete de coordenação de qualidade (embalagem).
Gabinete de estudos, informação e controlo de centro fabril (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de planeamento e controlo (embalagem).
Gabinete de planeamento de recursos humanos.
Gabinete de projectos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de relações e regime de trabalho.
Gestão da área de vendas I.
Serviços de administração de pessoal.
Serviços administrativos e de controlo orçamental (DAM).
Serviços administrativos (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
Serviços do serviço de apoio administrativo (florestal).
Serviço de apoio à venda (norte/sul).
Serviço de aprovisionamento (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de compras e importação.
Serviço de conservação eléctrica e de instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de conservação eléctrica, electrónica e instrumentação (Mourão).
Serviço de conservação mecânica e civil (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).
Serviço de contabilidade (sede e embalagem).
Serviços de contabilidade e tesouraria (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de contratação e normalização.
Serviço de controlo de recebimentos e pagamentos.
Serviço de coordenação e informação contabilística.
Serviço de energia (Cacia, Setúbal e Viana).
Serviço de energia e conservação (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
Serviço de energia e recuperação (Ródão).
Serviço de estudos e controlo de processo (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de exploração.
Serviços financeiros (embalagem).
Serviços de financiamentos e informação financeira.
Serviço de fiscalidade e assuntos comunitários.
Serviço florestal do Alentejo litoral.
Serviço florestal do centro interior.
Serviço de formação.

Serviço de gestão de parques e movimentação.
 Serviço de gestão de riscos.
 Serviço de pessoal e assuntos sociais (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana, embalagem e florestal).
 Serviço de planeamento e métodos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Serviço de planificação e controlo de encomendas (Viana).
 Serviço de produção (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
 Serviço de produção de papel (Cacia e Viana).
 Serviço de produção de pasta (Cacia, Ródão e Viana).
 Serviço de produção de pastas cruas (Setúbal).
 Serviço de produção de pastas brancas (Setúbal).
 Serviço de produção, tiragens e papel (Setúbal).
 Serviço de tesouraria central.

Grupo 3

Adjunto de chefe de serviço do grupo 2.
 Analista de aplicações principal.
 Analista de sistemas de 2.ª
 Chefe de serviço (a).
 Chefe de zona florestal.
 Delegado técnico comercial — grau III.
 Programador de sistemas principal.
 Secretário(a) de direcção ou administração — grau V.
 Supervisor de auditoria de 2.ª
 Técnico auxiliar altamente qualificado.
 Técnico industrial de processo qualificado.
 Técnico de sistemas de 2.ª
 Técnico superior de 2.ª

a) Inclui:

Centro de processamento de dados (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de estudos e controlo de processo (Mourão).
 Gabinete de métodos e preparação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de planeamento e inspecção (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
 Gabinete de standardização e normalização de materiais (aprovisionamento).
 Serviços de aprovisionamento e gestão de transportes (embalagem).
 Serviços de controlo de processo (Cacia, Setúbal e Viana).
 Serviços de despachos e supervisão de cargas.
 Serviço de planificação e coordenação de transportes (*marketing*).
 Serviços de relações públicas.
 Serviços de segurança e protecção contra sinistros (Setúbal).

Grupo 5

.....
 Planificador qualificado.

Técnico de controlo e potência.

Grupo 6

.....
 Encarregado (c).

c) Inclui:

.....
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão).

Grupo 7

.....
 Encarregado (b).

b) Inclui:

.....
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão) — (*Eliminar.*)

Tabela I

Tabela de remunerações mínimas

Grau de enquadramento	Tabela I
1	207 100\$00
1-A	191 150\$00
2	161 150\$00
3	137 850\$00
4	125 700\$00
5	111 000\$00
6	96 200\$00
7	89 050\$00
8	83 300\$00
9	79 400\$00
10	74 500\$00
11	69 650\$00
12	64 250\$00

Pelo PORTUCEL, E. P.:

José Manuel Sousa do Nascimento.

Pelo SNTICL:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 24 de Outubro de 1990.

Entrado em 22 de Novembro de 1990.

Depositado provisoriamente em 28 de Novembro de 1990.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 35 do livro n.º 6, com o n.º 31/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, S. A., e a FETESE —
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a PORTUCEL, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 12.^a

Transferências

.....
8 —

- a)**
- b)** Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 7720\$ mensais [...]; este subsídio será reduzido de 772\$ no termo [...];
- c)**

Cláusula 32.^a

Regime de prevenção

5 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a)** 125\$ por cada hora em que esteja de prevenção [...];
- b)**

6 — [...] com o prémio de 125\$ previsto na mesma alínea.

Cláusula 36.^a-A

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....
3 —

- a)**
- b)** Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 132\$;
- c)**

Cláusula 37.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

.....
4 — (Eliminar.)

Cláusula 62.^a

Diurnidades

1 — [...] uma diurnidade de 0,88% da base de indexação [...]

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

- 1 —**
- a)** 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
 - b)** 10,96% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
 - c)** 12,38% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
 - d)** 17,79% da referida base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

Cláusula 66.^a

Subsídio de bombeiro

Aspirantes	2 670\$00
Bombeiros de 3.ª classe	2 845\$00
Bombeiros de 2.ª classe	3 200\$00
Bombeiros de 1.ª classe	3 560\$00
Subchefe	3 740\$00
Chefe	3 920\$00
Ajudante de comando	4 270\$00

Cláusula 69.^a

Abono para faihas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para faihas de 5360\$.

Cláusula 71.^a

Alimentação

1 — [...] com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$ se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

.....
3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de 860\$ por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 83.^a

Subsídio de infantário

1 — [...] dentro dos seguintes valores:

Infantário	6 235\$00
Ama	4 055\$00

Cláusula 86.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

.....
4 —

- a)**

b) [...] dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 6755\$ por ano;
Do 6.º ao 9.º ano de escolaridade — 8920\$ por ano;
Do 9.º ao 12.º ano de escolaridade — 11 700\$ por ano;
Ensino superior ou equiparado — 21 610\$ por ano.

Cláusula 91.^a

Grandes deslocações

5 — [...] terá direito a um subsídio diário de 740\$.

7 —

- a) Pequeno-almoço — 182\$;
- b) Almoço/jantar — 860\$;

8 — [...] têm direito a um subsídio de 398\$ por cada dia de trabalho.

CAPÍTULO XI

Actividade na floresta

SECÇÃO II

Trabalhadores não pertencentes ao quadro

Cláusulas 92.^a e 93.^a

(*Eliminar.*)

ANEXO I

Definição de funções

Planificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de planificador principal, que executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade.

Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação ou técnico de conservação eléctrica principal, que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Desenvolve a configuração básica de um equipamento de controlo distribuído, analisando o seu funcionamento, procedendo ao diagnóstico e reparação de avarias.

Detecta e procede à reparação de sistemas de velocidade variável (AC e DC).

Pode coordenar e ou chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

ANEXO II

Condições específicas

J) Trabalhadores fogueiros:

II —

2 —

b) O prémio terá o valor horário de 57\$ [...].

Z) Técnicos de conservação mecânica, eléctrica e civil:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para estas áreas de actividade.

AA) Técnico analista de laboratório:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

AB) Técnico administrativo:

III — Densidades:

1 — [...] não deverá exceder a percentagem de 15% do efectivo existente no órgão para esta área de actividade.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Grupo 1

Director de serviços (a).

Técnico superior altamente qualificado.

a) Inclui:

Direcção de conservação e projectos (Viana, Setúbal e Ródão).

Direcção de desenvolvimento de recursos humanos.

Direcção de distribuição.

Direcção de energia, conservação e projectos (Cacia).

Direcção de produção florestal norte.

Direcção de produção de papel (Viana).

Direcção de produção de pasta (Cacia e Ródão).

Direcção de produção de pasta e papel (Setúbal).
Direcção de relações industriais.
Direcção de unidade fabril de embalagem (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
Direcção de unidade fabril de papel (Mourão).
Direcção de vendas de embalagem (norte/sul).
Gabinete técnico florestal (sul).
Gabinete de investigação aplicada (florestal).
Gestão da área de vendas III.
Serviços administrativos dos centros fabris (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviços administrativos e financeiros (embalagem).
Serviços centrais de contabilidade.
Serviços centrais financeiros.
Serviços centrais de informática.
Serviços de desenvolvimento/novas oportunidades.

Grupo 1-A

Director de serviços (a).
Técnico superior qualificado.

a) Inclui:

Gestão da área de vendas II e IV.
Gestor de produto — pastas.
Gestor de produto — papéis.
Serviços administrativos e financeiros (Porto).
Serviços administrativos de vendas.
Serviços de estudos, análise e programação.
Serviços de gestão técnico-comercial (Mourão).
Serviços de *marketing* (embalagem).
Serviço de processamento e apoio técnico.
Serviços de relações externas.
Serviços técnicos (embalagem).

Grupo 2

Analista de sistemas de 1.ª
Chefe de serviço (a).
Supervisor de auditoria de 1.ª
Técnico de sistemas de 1.ª
Técnico superior de 1.ª

a) Inclui:

Chefe de vendas.
Gabinete de coordenação de qualidade (embalagem).
Gabinete de estudos, informação e controlo de centro fabril (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de planeamento e controlo (embalagem).
Gabinete de planeamento de recursos humanos.
Gabinete de projectos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Gabinete de relações e regime de trabalho.
Gestão da área de vendas I.
Serviços de administração de pessoal.
Serviços administrativos e de controlo orçamental (DAM).
Serviços administrativos (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).
Serviços do serviço de apoio administrativo (florestal).
Serviço de apoio à venda norte/sul.
Serviço de apropriação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).
Serviço de compras e importação.
Serviço de conservação eléctrica e de instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviço de conservação eléctrica, electrónica e instrumentação (Mourão).

Serviço de conservação mecânica e civil (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).

Serviço de contabilidade (sede e embalagem).

Serviços de contabilidade e tesouraria (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviço de contratação e normalização.

Serviço de controlo de recebimentos e pagamentos.

Serviço de coordenação e informação contabilística.

Serviço de energia (Cacia, Setúbal e Viana).

Serviço de energia e conservação (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

Serviço de energia e recuperação (Ródão).

Serviço de estudos e controlo de processo (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana).

Serviço de exploração.

Serviços financeiros (embalagem).

Serviço de financiamentos e informação financeira.

Serviço de fiscalidade e assuntos comunitários.

Serviço florestal do Alentejo litoral.

Serviço florestal do centro interior.

Serviço de formação.

Serviço de gestão de parques e movimentação.

Serviço de gestão de riscos.

Serviço de pessoal e assuntos sociais (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana, embalagem e florestal).

Serviço de planeamento e métodos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviço de planificação e controlo de encomendas (Viana).

Serviço de produção (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).

Serviço de produção de papel (Cacia e Viana).

Serviço de produção de pasta (Cacia, Ródão e Viana).

Serviço de produção de pastas cruas (Setúbal).

Serviço de produção de pastas brancas (Setúbal).

Serviço de produção tiragens e papel (Setúbal).

Serviço de tesouraria central.

Grupo 3

Adjunto de chefe de serviço do grupo 2.

Analista de aplicações principal.

Analista de sistemas de 2.ª

Chefe de serviço (a).

Chefe de zona florestal.

Delegado técnico-comercial — grau III.

Programador de sistemas principal.

Secretário(a) de direcção ou administração — grau V.

Supervisor de auditoria de 2.ª

Técnico auxiliar altamente qualificado.

Técnico industrial de processo qualificado.

Técnico de sistemas de 2.ª

Técnico superior de 2.ª

a) Inclui:

Centro de processamento de dados (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Gabinete de estudos e controlo de processo (Mourão).

Gabinete de métodos e preparação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Gabinete de planeamento e inspecção (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Gabinete de standardização e normalização de materiais (aprovisionamento).
 Serviços de aprovisionamento e gestão de transportes (embalagem).
 Serviços de controlo de processo (Cacia, Setúbal e Viana).
 Serviços de despachos e supervisão de cargas.
 Serviços de planificação e coordenação de transportes (*marketing*).
 Serviços de relações públicas.
 Serviços de segurança e protecção contra sinistros (Setúbal).

.....

Grupo 5

.....
 Planificador qualificado.

 Técnico de controlo e potência.

.....

Grupo 6

.....
 Encarregado (c).
 c) Inclui:

 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão).

.....

Grupo 7

.....
 Encarregado (b).
 b) Inclui:

 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão) — (*Eliminar*).

Tabela I

Tabela de remunerações mínimas

Grau de enquadramento	Tabela I
1	207 100\$00
1-A	191 150\$00
2	161 150\$00
3	137 850\$00
4	125 700\$00
5	111 000\$00
6	96 200\$00
7	89 050\$00
8	83 300\$00
9	79 400\$00
10	74 500\$00
11	69 650\$00
12	64 250\$00

Pela PORTUCEL, E. P.:

José Manuel Sousa do Nascimento.

Pelas Organizações Sindicais:

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

SITEMAQ — Sindicato dos Fogeiros de Terra e da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Alexandre Delgado.

FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:

José António de Matos Marujo.

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Maria Teresa Nunes Guimarães de Rodrigues Ribeiros.

SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 24 de Outubro de 1990.

Declaração

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N.

Lisboa, 24 de Outubro de 1990. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-C EQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química representa a seguinte Associação Sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas.

Entrado em 22 de Novembro de 1990.

Depositado provisoriamente em 27 de Dezembro de 1990.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 35 do livro n.º 6, com o n.º 32/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Aos 30 dias do mês de Novembro de 1990, as direcções da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e do Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE acordam entre si aderir às revisões dos contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 30, de 22 de Agosto de 1989 e 15 de Agosto de 1990, respectivamente, subscritos pela já referida Associação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

O presente acordo produz efeitos nos termos previstos a que ora se aderiu.

Porto, 30 de Novembro de 1990.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Janeiro de 1991.

Depositado em 31 de Janeiro de 1991, a fl. 36 do livro n.º 6, com o n.º 34/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Entre a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas é celebrado um acordo de adesão ao CCT outorgado entre esta associação patronal 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 26, de 16 de Julho de 1990.

Lisboa, 7 de Dezembro de 1990.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

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

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

Entrado em 24 de Janeiro de 1991.

Depositado em 30 de Janeiro de 1991, a fl. 35 do livro n.º 6, com o n.º 27/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico — Alteração da composição da comissão paritária

Por ter sido substituído um dos representantes das associações sindicais na comissão paritária emergente da convenção em epígrafe, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, a seguir se procede à respectiva alteração:

Em representação das associações sindicais:

António Fernando Moraes de Carvalho.
José Manuel de Sousa Tavares Machado.
José Manuel Fazendeiro Catarino.

CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Deliberação da comissão paritária.

Aos 26 dias do mês de Dezembro de 1990, a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 80.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1983, deliberou, por unanimidade, fixar, a partir de 1 de Novembro de 1990, o valor do reembolso dos custos directos pela utilização em serviço de viatura própria do trabalhador, previsto no n.º 6 do anexo V do referido CCT, em 32\$70 por quilómetro percorrido.

Porto, 26 de Dezembro de 1990.

Pela Associação Patronal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 11 de Janeiro de 1991.

Depositado em 24 de Janeiro de 1991, a fl. 33 do livro n.º 6, com o n.º 21/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.