

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 25

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 643\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 25	P. 1015-1086	8-JULHO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de tomate .....	1017
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns) .....	1017
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinho e bebidas espirituosas (administrativos e vendas) .....	1018
— Aviso para PE da alteração do CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....	1018
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda .....	1018
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros .....	1019
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução Automóvel e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e do CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos .....	1019

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal .....	1020
— CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	1049
— CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	1050

— CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial e outras . . . . .	1053
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1054
— CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial . . . . .	1056
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra . . . . .	1057
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial e outra . . . . .	1059
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SIENF — Sind. Independente dos Enfermeiros (Região Sul) e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1059
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1060
— CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional do Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	1061
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e o SACTV — Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1061
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza — Alteração salarial . . . . .	1066
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro . . . . .	1066
— AE entre a empresa DÂMASO — Vidros de Portugal, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras . . . . .	1081
— AE entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1081
— Acordo de adesão entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1085
— Acordo de adesão entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas . . . . .	1085
— Acordo de adesão entre o BAI — Banco Africano de Investimentos, S. A. R. L. (sucursal de Portugal), e o Sind. dos Bancários do Centro e outros ao ACT para o sector bancário . . . . .	1085
— AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul — Integração em níveis de qualificação . . . . .	1086
— AE entre a Rádio Renascença, L. <sup>da</sup> , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Integração em níveis de qualificação . . . . .	1086
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (alteração salarial e outras) — Rectificação . . . . .	1086

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de tomate**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, nesta data publicadas.

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

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

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

### **Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (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 portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre as mesmas associações patronais e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e ainda entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio

de Bebidas da Região Norte e Centro e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 18, 21 e 22, respectivamente de 15 de Maio e 8 e 15 de Junho, todos de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho a abranger pela PE dos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, nesta data publicitada.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 18, 21 e 22, respectivamente, de 15 de Maio e 8 e 15 de Junho, todos de 1998.

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

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

**Aviso para PE da alteração do CCT entre a AÇO-MEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998.

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

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

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria

de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título nesta data publicadas.

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

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

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam em todas as áreas navegáveis e portos comerciais — na área de jurisdição das capitánias dos portos — a actividade de tráfego fluvial para fins não próprios, mas para executar transportes de outrem, nomeadamente com embarcações não motorizadas para transporte

de mercadorias, embarcações motorizadas para transporte de mercadorias, embarcações adstritas ao serviço de reboque e lanchas transportadoras e embarcações, motorizadas ou não, adstritas a serviços específicos ou não classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais na aludida convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução Automóvel e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e do CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro, 18, de 15 de Maio, e 19, de 22 de Maio, todos de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na APEC — Associação Portuguesa das Escolas de Condução e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associação sindical outorgante;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- c) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FES-HOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, classificação, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

##### Grupo A:

- Casinos;
- Estabelecimentos da restauração ou de bebidas de luxo;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

##### Grupo B:

- Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;

##### Grupo C:

- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas com cinco ou menos trabalhadores.

2 — Para as empresas ou estabelecimentos existentes à data da entrada em vigor do presente CCT e durante o prazo previsto na lei para a sua regularização mantém-se a classificação dos instrumentos anteriores, ou seja:

a) Para todos os efeitos deste contrato as empresas ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

- Casinos;
- Restaurantes e similares de luxo;
- Clubes de 1.<sup>a</sup> classe;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

##### Grupo B:

- Restaurantes e similares de 1.<sup>a</sup> classe;
- Clubes de 2.<sup>a</sup> classe;
- Parques de campismo de 4 estrelas;

##### Grupo C:

- Restaurantes e similares de 2.<sup>a</sup> classe;
- Parques de campismo de 3, 2 ou 1 estrelas.

##### Grupo D:

- Restaurantes e similares de 3.<sup>a</sup> classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo;
- Casas de pasto e de vinhos, cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específicos;

b) A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável;

c) As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE;

d) São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificado no grupo D, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D;

e) Para os efeitos das alíneas b) e c) deste número recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários;

f) Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão da CCT

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 1998.

3 — A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 20 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

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

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

## CAPÍTULO II

### Admissão, aprendizagem, estágio, título profissional e contrato de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

###### A) Trabalhadores de hotelaria e outros

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos; porém, nos bares e salões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

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

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das respectivas escolas.

###### B) Trabalhadores de escritório

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

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

###### C) Trabalhadores electricistas

6 — Os trabalhadores electricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) Nas categorias de chefe de escritório, director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante, cozinheiro, pasteleiro e, nas cantinas não abrangidas por instrumento específico, para as categorias de encarregado, subencarregado e inspector e para a função de cozinheiro responsável pela confecção, o período de experiência será de 90 dias.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem — conceito e duração

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que preste serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efectivo.

3 — Todavia, para as categorias de recepcionista, porteiro, *barman*, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4 — Para as categorias de cafeteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesas) a aprendizagem será de um ano quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

6 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mandarete

O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à

aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio — conceito e duração

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respectivo.

2 — O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3 — O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de rececionista, *barman* e controlador.

4 — O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service* e empregado de mesa e porteiro.

5 — Os trabalhadores admitidos para as categorias não enumeradas nos números anteriores estão isentos de estágio, ingressando directamente na categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de reciclagem em escola profissional findarão, nesse momento, o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

7 — Os estagiários de cozinha e de pastelaria, mediante proposta do responsável pelo estágio, poderão fazer um teste de conhecimentos na escola profissional, que, sendo positivo, lhes garantirá o acesso imediato ao 1.º grau da categoria, desde que os quadros da empresa o comportem.

8 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

9 — Findo o estágio o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional sob cuja orientação e ordens estagiou.

10 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

11 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

12 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclu-

siva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

13 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso decorridos tais períodos não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

14 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes observar-se-ão as normas que se referem.

15 — Trabalhadores administrativos e de informática:

- a) O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão;
- c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;
- d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá num mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

16 — Trabalhadores do comércio:

- a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos, mas finda logo que o trabalhador atinja 18 anos de idade;
- b) Findo este período os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de caixeiro-ajudante ou de empregado de armazém.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Título profissional

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos individuais de trabalho

1 — Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data da celebração e início do contrato, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respectiva remissão para a convenção colectiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.



3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

### **CAPÍTULO III**

#### **Quadros, acessos e densidades**

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Organização do quadro de pessoal**

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2 — A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração deverá corresponder às funções efectivamente exercidas.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Densidades das categorias**

1 — As densidades a observar serão as constantes no anexo IV.

2 — Os proprietários dos estabelecimentos não são considerados para os quadros de densidades.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores estrangeiros**

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respectiva lei geral.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Mapas de pessoal**

1 — As entidades patronais elaborarão anualmente durante o mês de Novembro um mapa de todo o pessoal ao seu serviço com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior e segundo o modelo oficial adoptado.

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às seguintes entidades: departamento respectivo do Ministério do Trabalho e da Solidariedade e às associações outorgantes.

### **CAPÍTULO IV**

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

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

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

São especialmente obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;
- b) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, para além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento, devidamente autenticados;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;

- d) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social e outras a esta inerentes;
- e) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- f) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos;
- g) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da lei;
- j) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor.

##### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

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

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos na lei geral e nesta CCT, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispor à sua apresentação exterior os cuidados necessários à sua dignidade de homem e da função que desempenha;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene, asseio e operacionalidade das instalações postas à sua disposição;
- i) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que emitidos e aprovados nos termos da lei geral;
- j) Não conceder créditos sem que para isso tenha sido especialmente autorizado.

##### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Garantia 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 legítimo exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei geral e nesta CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade sem acordo deste, salvo as excepções previstas na lei geral e nesta CCT;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

As entidades patronais só podem baixar a categoria profissional do trabalhador, por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de ser possível a manutenção do contrato individual de trabalho e, ainda, com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

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

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

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustado a cada caso, de todas as importâncias recebidas.

## CAPÍTULO V

### Disciplina

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar é sempre escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

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

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

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

2 — É obrigatória a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que este tenha requerido, devendo tudo ficar a constar do processo.

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

4 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, legitimamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos da lei geral e desta CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido, nos termos da lei geral e desta CCT;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a quaisquer funções sindicais, na segurança social ou comissão de trabalhadores;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam, nos termos da lei geral ou desta CCT.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais das mesmas leis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar da data do conhecimento dos factos que con-

substanciem a infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

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

3 — Para os efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instauração ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

### CAPÍTULO VI

#### Duração de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis, já praticados ou a praticar, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;
- c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários:

Quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja se der aplicado esse horário.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

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

2 — O horário dos empregados extras será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

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

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário

1 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando se verifique uma necessidade imperiosa de tal mudança ou quando haja solicitação escrita do trabalhador que a pretenda ou da maioria dos trabalhadores da secção ou do estabelecimento.

2 — Sendo a alteração referida no número anterior da iniciativa unilateral da entidade patronal, o trabalhador pode recusar tal alteração se da mesma resultar prejuízo sério.

3 — Os acréscimos de despesas de transportes que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores resultantes da alteração decidida pela entidade patronal constituirão encargo desta.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa e comunicados expressamente aos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data de entrada em vigor.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

2 — A admissão de trabalhadores em tempo parcial obedecerá aos seguintes limites por estabelecimento:

- a) 20% do número de trabalhadores que prestem serviço nas secções de cozinha e produção (fábrica de pastelaria);
- b) 30% do número de trabalhadores que prestem serviço nas restantes secções.

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho de turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas por dia, os horários serão obrigatoriamente rotativos.

2 — A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XI ou X, terá direito a um prémio de 20%, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores seguintes:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Ao número máximo de horas anuais fixado por lei;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora de trabalho suplementar prestado em dia de trabalho será igual à retribuição da hora normal acrescida de 100%.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

3 — O cálculo da remuneração normal por hora será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal total;  
 $n$  = período normal de trabalho semanal.

4 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Nos estabelecimentos de restaurantes, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2 desta cláusula.

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

6 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

7 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão do trabalhador.

2 — A entidade patronal, salvo se obtiver o acordo escrito do trabalhador, só pode transferi-lo para outro local se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde trabalha.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

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

2 — Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições da lei geral, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secção.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respectiva secção.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados de escritório e cobradores o descanso semanal é ao sábado e domingo.

3 — Para os telefonistas, empregados de garagens, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e domingo.

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

5 — A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

6 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3 — Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exacto de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$rd = \frac{Rm \times 2}{30}$$

sendo:

$rd$  = remuneração diária;

$Rm$  = remuneração mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dará direito a gozar posteriormente idêntico período de descanso.

5 — Deste período será sempre gozado um dia completo num dos três dias imediatos; o período excedente será gozado em momento posterior, a acordar, desde que se não ultrapassem 60 dias.

6 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, o trabalhador não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100% sobre a retribuição normal.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

Feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento;  
Terça-feira de Carnaval.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar no dia 1 de Maio; no entanto, em relação aos estabelecimentos que não paralise a sua actividade, o funcionamento dos serviços será sempre garantido com o máximo de metade do respectivo pessoal.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Férias — princípios gerais

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poder ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que de acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e corresponde a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado no ano da admissão e a dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado nos anos seguintes.

2 — As férias quando não sejam relativas ao ano de admissão ou de cessação do contrato de trabalho vencem-se até ao dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta o trabalho prestado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de 30 dias.

2 — A entidade patronal pode, nos termos da lei, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Escolha da época de férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

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

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

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

4 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia como se estivesse em serviço efectivo.

2 — Na retribuição de férias o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 43.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente mais de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação e do suplemento da cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Alimentação nas férias**

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito de férias**

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, 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 59.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Noção

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

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

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais,

sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam com ele em comunhão de mesa e habitação.

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

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Participação e justificação da falta

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 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

5 — A prova da situação de doença deverá ser feita por documento médico de estabelecimento hospitalar ou de instituição de saúde oficial ou ainda por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização permitido por lei.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) do n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas injustificadas

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



2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abran-gerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imedi-atamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

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

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

sendo:

*RM*=remuneração mensal;

*Rd*=remuneração diária.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

3 — O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remune-ração a partir do momento do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabele-cimento ou diminuição de laboração, por facto impu-tável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Critério de fixação de remuneração

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

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto exercer tais serviços.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regula-ridade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixa que movimentem regu-larmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobra-dores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções, no valor de 4665\$.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época do Natal, até ao dia 18 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Partidos

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

2 — Os trabalhadores em polivalência têm direito a auferir a remuneração do nível superior respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT são garantidos os vencimentos mínimos da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo desses vencimentos não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 5725\$ por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã efectivamente utilizadas, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada no título profissional do trabalhador.

## SECÇÃO III

### Alimentação

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direito à alimentação

1 — Tem direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3 — Nos estabelecimentos mistos de *snack*/pastelaria, de café/*snack-bar*, nos *snacks* ou serviço de cafetaria, estabelecimentos exclusivamente de serviço de bandeja e outros onde não se confeccionem ou sirvam refeições, a entidade patronal pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

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

2 — As refeições serão constituídas por:

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

- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 2 dl de vinho ou uma cerveja ou um refrigerante ou água mineral ou leite, fruta ou doce.

3 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito a uma refeição ligeira e a duas refeições principais.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Requisitos na preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

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

2 — Assim:

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

3 — A elaboração das ementas deverá sempre que possível obedecer aos seguintes requisitos:

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

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

2 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa do horário de trabalho.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não é obrigado a permanecer no local de trabalho.

4 — O pequeno-almoço terá de ser fornecido até às 11 horas.

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

6 — A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cômputo do valor da alimentação

1 — Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A — refeições completas, por mês — 4625\$;

B — refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 110\$;

Ceia simples — 200\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 500\$.

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelos valores mensais de 11 000\$, que acrescerão à remuneração pecuniária de base.

3 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham o direito à alimentação em espécie podem, no período das suas férias, continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

2 — Na eventualidade de os trabalhadores não usarem da faculdade referida no número anterior, a substituição do fornecimento da alimentação em espécie far-se-á pelo valor da tabela A do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

3 — Também nos dias de descanso semanal podem os trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se não o fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Quando aos trabalhadores que a isso tenham direito não seja fornecida a alimentação diária em espécie por facto imputável à entidade patronal, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

#### SECÇÃO IV

##### Alojamento

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Não dedutibilidade do valor do alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a entidade patronal conceder-lhe alojamento em instalações próprias ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Garantia do direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

### SECÇÃO V

#### Serviços extras

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo a possibilidade de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa — 6050\$;  
Chefe de *barman* — 6050\$;  
Chefe de pasteleiro — 6050\$;  
Chefe de cozinheiro — 6050\$;  
Primeiro-cozinheiro — 5400\$;  
Primeiro-pasteleiro — 5400\$;  
Empregado de mesa e bar — 4665\$;  
Quaisquer outros profissionais — 4665\$.

2 — As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e de volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora de partida até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pela entidade patronal.

5 — Sempre que por necessidade resultante do serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços «extras», ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento do trabalhador sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — A caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais de direito, designadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Exigência da forma escrita

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo de cessação e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei geral e as cláusulas desta CCT.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5 — No prazo de dois dias úteis, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho,

mediante comunicação à entidade patronal, salvo se o acordo de cessação foi objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspector de trabalho.

6 — Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver ou pôr à disposição da entidade patronal tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de despedimento**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Meio de verificar a justa causa**

1 — O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à instauração de processo disciplinar.

2 — A justa causa será apreciada pelos tribunais nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa desde que comunique essa vontade à entidade patronal por escrito com a antecedência mínima de dois meses, ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O pré-aviso previsto nesta cláusula, se não for total ou parcialmente cumprido, será substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

3 — O aviso prévio não é exigível quando, não querendo optar pela suspensão do contrato, o trabalhador prefira rescindi-lo pela necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Em particular nos casinos e outros estabelecimentos geridos neste regime a que se aplique a presente CCT, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## **CAPÍTULO X**

### **Condições de trabalho específicas de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes**

#### **Cláusula 101.<sup>a</sup>**

##### **Condições específicas do trabalho de mulheres**

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, são direitos especiais da mulher:

- a) Ser dispensada, quando requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada, quando pedir, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos, a entidade patronal poderá, facultativamente, remunerar um dia;
- c) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de uma hora ou trinta minutos, acumuláveis, para amamentação ou aleitação dos filhos, respectivamente, pelo prazo de nove meses após o parto, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ir comprovadamente às consultas durante o período da gravidez, até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda de retribuição normal;
- e) Ser transferida sem perda da retribuição, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que a não prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- f) Para as que tenham filhos e até que eles completem onze anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

2 — Para o exercício do direito de ser dispensada para amamentação, previsto na alínea c) do n.º 1, a trabalhadora deverá apresentar à entidade patronal declaração sob compromisso de honra de que amamenta o filho.

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

##### **Licença por maternidade**

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

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

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

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

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

6 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com licença de parto.

#### **Cláusula 103.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

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

#### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

4 — Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Contribuições

As entidades patronais e todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação geral.

## CAPÍTULO XII

### Serviços sociais e de saúde

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos das entidades patronais abrangidas por esta CCT devem obedecer às condições que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Iluminação

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Lavabos

É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente e de acordo com as prescrições legais.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Vestiários

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

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas onde normalmente se exerce trabalho devem satisfazer as exigências apropriadas relativas à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Sala de convívio

Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir uma sala destinada a convívio.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

- a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva;
- b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito à remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;
- b) Para os efeitos na alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

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

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

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta CCT é considerada pelas partes contratantes como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que assim se consideram revogados no seu todo.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de trinta dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária cuja competência e fins residem na interpretação das disposições da presente CCT e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pela associação sindical outorgante e os outros três pelas associações patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores, sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

## ANEXO I

### Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

A — Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos e campos de golfe (a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>)

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI .....	125 000\$00	122 500\$00	103 500\$00
X .....	106 900\$00	102 500\$00	85 000\$00
IX .....	96 500\$00	93 500\$00	77 500\$00



Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
VIII .....	87 400\$00	85 000\$00	72 500\$00
VII .....	80 000\$00	79 500\$00	65 000\$00
VI .....	72 000\$00	70 000\$00	61 000\$00
V .....	65 000\$00	64 000\$00	60 500\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IV .....	61 000\$00	60 200\$00	60 000\$00
III .....	60 000\$00	59 500\$00	59 000\$00
II .....	55 000\$00	54 000\$00	52 500\$00
I .....	52 500\$00	52 000\$00	50 000\$00

**B — Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados por casinos, restaurantes e similares, clubes, campos de golfe, parques de campismo, casas de pasto e de vinhos, cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico (a que se refere o n.º 2 da cláusula 3.ª)**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	P. E.
XI .....	125 000\$00	122 500\$00	120 000\$00	110 500\$00	103 000\$00
X .....	106 900\$00	102 500\$00	100 000\$00	90 000\$00	84 600\$00
IX .....	96 500\$00	93 500\$00	91 500\$00	85 000\$00	75 600\$00
VIII .....	87 400\$00	85 000\$00	84 000\$00	77 000\$00	71 600\$00
VII .....	80 000\$00	79 500\$00	77 300\$00	70 000\$00	64 000\$00
VI .....	72 000\$00	70 000\$00	68 800\$00	65 000\$00	60 000\$00
V .....	65 000\$00	64 000\$00	61 900\$00	59 500\$00	58 900\$00
IV .....	61 000\$00	60 200\$00	60 000\$00	59 000\$00	58 500\$00
III .....	60 000\$00	59 500\$00	59 000\$00	57 500\$00	56 000\$00
II .....	55 000\$00	54 000\$00	53 000\$00	52 500\$00	52 500\$00
I .....	52 500\$00	52 000\$00	51 000\$00	50 500\$00	50 500\$00

## ANEXO II

### Enquadramento em níveis de remuneração

#### Nível XI:

Assistente de direcção;  
Chefe de cozinha;  
Chefe mestre pasteleiro;  
Director artístico;  
Director comercial;  
Director de produção (*food and beeverage*);  
Director de restauração e bebidas;  
Director de serviços;  
Director de serviços técnicos.

#### Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;  
Chefe de pessoal;  
Chefe de serviços;  
Programador de informática;  
Subchefe de cozinha;  
Técnico de contas.

#### Nível IX:

Chefe de bar;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de controlo;  
Chefe de mesa;  
Chefe de secção (escritório);  
Chefe de *snack-bar*;  
Cozinheiro de 1.ª;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de restauração e bebidas;  
Pasteleiro decorador;  
Tesoureiro.

#### Nível VIII:

Caixa;  
Chefe de balcão;

Controlador;  
Escanção;  
Escriturário de 1.ª;  
Mestre (marítimo);  
Monitor de animação e desportos;  
Operador de computador;  
Pasteleiro de 1.ª;  
Secretário de direcção;  
Subchefe de mesa.

#### Nível VII:

Amassador;  
*Barman/barmaid* de 1.ª;  
Carpinteiro em geral de 1.ª;  
Chefe de cafetaria;  
Chefe de geladaria;  
Chefe de *self-service*;  
Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de balcão de 1.ª;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Empregado de *snack* de 1.ª;  
Encarregado de parque de campismo;  
Escriturário de 2.ª;  
Fiel de armazém;  
Forneiro;  
Governante de rouparia/lavandaria;  
Motorista;  
Oficial electricista;  
Pasteleiro de 2.ª;  
Pedreiro de 1.ª;  
Pintor de 1.ª;  
Telefonista de 1.ª

#### Nível VI:

Amassador aspirante;  
Assador/grelhador;  
Banheiro-nadador/salvador;  
*Barman/barmaid* de 2.ª;  
Cafeteiro;  
Carpinteiro em geral de 2.ª;

Cavista;  
 Chefe de copa;  
 Controlador caixa;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Despenseiro;  
*Disk-jokey*;  
 Empregado de armazém;  
 Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de geladaria;  
 Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* com dois ou mais anos;  
 Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de jardim;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Forno aspirante;  
 Manipulador/ajudante padaria;  
 Marcador de jogos;  
 Marinheiro;  
 Operário polivalente;  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial electricista;  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>;  
 Tratador/conservador de piscinas.

#### Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista;  
 Empregado de balcão/ mesa de *self-service* até dois anos;  
 Encarregado de limpeza;  
 Estagiário *barman/barmmaid* com mais de um ano;  
 Estagiário de controlador com mais de um ano;  
 Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;  
 Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;  
 Guarda de parque de campismo;  
 Jardineiro;  
 Vigia de bordo.

#### Nível IV:

Copeiro com mais de dois anos;  
 Costureiro;  
 Empregado de balneários;  
 Empregado de limpeza;  
 Empregado de refeitório;  
 Empregado de roupa/lavandaria;  
 Engraxador;  
 Estagiário *barman/barmmaid* do 1.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário cozinheiro até dois anos;  
 Estagiário de pasteleiro até dois anos;  
 Estagiário de restauração e bebidas até um ano;  
 Estagiário escriturário do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Porteiro.

#### Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Copeiro até dois anos;  
 Estagiário escriturário do 1.<sup>o</sup> ano;  
 Guarda de vestiário;  
 Guarda lavabos;  
 Mandarete com 18 ou mais anos.

#### Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano;  
 Mandarete com menos de 18 anos.

### ANEXO III

#### Quadro de densidades mínimas

##### 1 — Controlo

1.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

1.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

##### 2 — Mesas e snacks

2.1 — Nos estabelecimentos até 12 profissionais de mesa ou *snack* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe ou escanção (mesas) .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Empregado de 1. <sup>a</sup> ....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de 2. <sup>a</sup> ....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

2.2 — Havendo mais de 12 profissionais, para os que excederem este número observar-se-ão as seguintes proporções:

Categorias	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe ou escanção (mesas) .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Empregado de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

##### 3 — Bares

3.1 — Nos bares até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	1	2	2	3	3
<i>Barman</i> de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

3.2 — Havendo mais de 10 *barmen* observar-se-á a mesma proporção. Porém a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

#### 4 — Balcão

4.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de balcão .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3	4
Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

4.2 — Nos estabelecimentos com mais de 12 profissionais, observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporcionalidade.

#### 5 — Cozinha

5.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe de cozinha ...	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	2	2
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

5.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros aplicar-se-ão, aos que excederem aquele número, as seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

#### 6 — Pastelaria

6.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro .....	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	3	3	4	4	5	5

6.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros observar-se-á a mesma proporção.

6.3 — Nas pequenas fábricas de pastelaria até três profissionais, havendo um chefe pasteleiro não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

#### 7 — Económico

Os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

#### 8 — Cafeteria e copa

Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria. Nas copas onde haja mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

### ANEXO IV

#### Definição técnica das categorias

##### 1 — Direcção

*Assistente de direcção.* — É o profissional que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Director comercial.* — É o profissional que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de produção («food and beverage»).* — É o profissional que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

*Director de restauração e bebidas.* — É o profissional que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um estabelecimento de restauração ou bebidas; elabora ou aprova as ementas e listas dos estabelecimentos de restauração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos

os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo; utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento de restauração ou bebidas; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

*Chefe de pessoal.* — É o profissional que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

*Director de serviços.* — É o profissional que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efectua ou assiste à recepção dos clientes e acompanha a efectivação dos contratos; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar quando necessário serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

*Encarregado de restauração e bebidas.* — É o profissional que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

*Chefe de controlo.* — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

*Controlador.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-caixa.* — É o profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

### 3 — Mesas

*Chefe de mesa.* — É o profissional que dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — É o profissional que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Escanção.* — É o profissional que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o profissional que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o profissional que serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Marcador de jogos.* — É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece

o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

*Empregado de refeitório.* — É o profissional que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

#### 4 — Bar

*Chefe de bar.* — É o profissional que superintende e executa os trabalhos de bar.

«*Barman/barmaid*» de 1.<sup>a</sup> — É o profissional que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«*Barman/barmaid*» de 2.<sup>a</sup> — É o/a profissional que colabora com o/a *barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 5 — Balcão

*Chefe de balcão.* — É o profissional que superintende e executa os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o profissional que atende e serve os clientes em estabelecimento de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara em embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

*Chefe de geladaria.* — É o profissional que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

*Empregado de geladaria.* — É o profissional que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

*Chefe de «snack-bar».* — É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de «self-service».* — É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

*Empregado de «snack» de 1.<sup>a</sup>* — É o profissional que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

*Empregado de «snack» de 2.<sup>a</sup>* — É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>, executando as funções definidas para este.

*Empregado de balcão/mesa de «self-service».* — É o profissional que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

## 7 — Cozinha

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

um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — É o profissional que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados à refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Assador/grelhador.* — É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

## 8 — Pastelaria

*Chefe/mestre pasteleiro.* — É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Pasteleiro decorador.* — É o profissional de pastelaria que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu sector de trabalho. Pode chefear a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age com todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe/mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* — É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área, coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>* — É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (de 2.<sup>a</sup>) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

## 9 — Economato

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o profissional que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Despenseiro.* — É o profissional que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Cavista.* — É o profissional que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

*Ajudante de despenseiro/cavista.* — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

## 10 — Cafeteria e copa

*Chefe de cafeteria.* — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

*Chefe de copa.* — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Cafeteiro.* — É o profissional que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

*Copeiro.* — É o profissional que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

## 11 — Rouparia/lavandaria e limpeza

*Governante de roupa/lavandaria.* — É o profissional que dirige, coordena e executa o serviço de roupa e dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou

aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

*Empregado de roupa/lavandaria.* — É o profissional que se ocupa da lavagem manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco das roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição, engoma e dobra as referidas roupas; procede ao respectivo recebimento e arrumação, faz ainda outros trabalhos da secção.

*Costureiro.* — É o profissional que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Empregado de limpeza.* — É o profissional que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

*Guarda de lavabos.* — É o profissional que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

*Engraxador.* — É o profissional que predominantemente engraxa, limpa, tinga e procede a arranjos no calçado dos clientes; é o responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

*Encarregado de limpeza.* — É o profissional que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

## 12 — Animação e desporto

*Director artístico.* — É o profissional que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

*Encarregado de animação e desportos.* — É o profissional que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

*Monitor de animação e desportos.* — É o profissional que lecciona, orienta e anima actividades da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, monináutica, etc.).

*Banheiro nadador/salvador.* — É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda

com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

*Tratador/conservador de piscinas.* — É o profissional que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

*Vigia de bordo.* — É o profissional que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador/salvador.

*Empregado de balneários.* — É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os trabalhadores não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

*«Disk-jockey».* — É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

#### 13 — Parque de campismo

*Encarregado de parque de campismo.* — É o profissional que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controle das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na vida do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

*Guarda de parque de campismo.* — É o profissional que cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque sob a orientação e direcção do respectivo encarregado. Providencia quanto à resolução de anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

#### 14 — Categorias sem enquadramento específico

*Encarregado de jardins.* — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

*Guarda de vestiário.* — É o profissional que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

*Jardineiro.* — É o profissional que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

*Aprendiz de restauração e bebidas.* — É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Estagiário de restauração e bebidas.* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

#### 15 — Telefones

*Telefonistas (1.ª e 2.ª).* — É o profissional que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e telefax e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

#### 16 — Administrativos

*Director de serviços.* — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de serviços.* — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Técnico de contas.* — É o profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da exe-



cução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respectiva, perante os serviços da Direcção-Geral dos Impostos.

*Chefe de secção.* — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

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

*Caixa.* — É o profissional que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; 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 as disposições necessárias para os levantamentos.

*Escriturário (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>):*

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, infor-

ma-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

## 17 — Informática

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

*Operador de computadores.* — É o profissional que acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

## 18 — Serviços técnicos

### A) Categorias sem enquadramento específico

*Director de serviços técnicos.* — É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficácia, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate

a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.* — É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

#### B) Construção civil

*Pedreiro (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o profissional que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Carpinteiro em geral (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeiras ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas ferramentas; trabalha a partir do modelo, desenho ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

*Pintor (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o profissional que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

#### C) Rodoviários

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e participando na respectiva carga e descarga.

#### D) Electricistas

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

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

#### E) Comércio (armazém)

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Empregado de armazém.* — É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas

de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

#### F) Panificadores

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

*Forneiro.* — É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

*Amassador aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Forneiro aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Manipulador (ajudante de padaria).* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

#### G) Marítimos

*Mestre.* — É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

*Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Lisboa, 3 de Abril de 1998.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

A FESHOT — 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 de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 6 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Abril de 1998.

Depositado em 29 de Junho de 1998, a fl. 137 do livro n.º 8, com o n.º 204/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1997, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retroabundância**

4 — Os trabalhadores que exercem, e enquanto exercam, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4600\$.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-A**

**Diuturnidades**

6 — Os valores da 1.ª e 2.ª diuturnidades são, respectivamente, de 4500\$ e de 4000\$.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

2 — As empresas compartilharão com uma importância de 500\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 800\$.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

**ANEXO III**

**Tabela de remuneração mínima**

Níveis	Remunerações mínimas mensais
0:	
A .....	238 400\$00
B .....	197 600\$00
C .....	172 400\$00
D .....	150 000\$00
1 .....	120 300\$00
2 .....	110 800\$00
3 .....	102 600\$00
4 .....	92 300\$00
5 .....	87 400\$00
6 .....	82 200\$00
7 .....	77 100\$00
8 .....	72 400\$00
9 .....	66 000\$00
10 .....	61 100\$00
11 .....	59 500\$00
12 .....	45 900\$00
13 .....	44 600\$00
14 .....	44 400\$00

Lisboa, 23 de Março de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 20 de Maio de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*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;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 4 de Maio de 1998. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### **Declaração**

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

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

Entrado em 21 de Maio de 1998.

Depositado em 29 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 202/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

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

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

- 1 — .....
- 2 — .....

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — .....  
4 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

.....

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — Os trabalhadores que exercem, e enquanto exercem, funções de pagamento ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de 4600\$.  
5 — .....  
6 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Diuturnidades

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — Os valores da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades são, respectivamente, de 4500\$ e 4000\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1998.  
7 — .....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — .....  
2 — .....

3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

.....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

.....

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

.....

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

.....

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

.....

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores menores**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**CAPÍTULO X**

**Trabalho fora do local habitual**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança social e outras regalias sociais**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

.....

Cláusula 67.<sup>a</sup> -A

**Complemento de subsídio de doença ou acidente**

.....

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Complemento de pensões de invalidez**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Complemento de pensão de reforma**

.....

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

- 1 — .....
- 2 — As empresas comparticiparão com a importância de 500\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este serviço não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.
- 3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 800\$.
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Infantário para filhos dos trabalhadores**

.....

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha**

.....

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

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

**CAPÍTULO XII**

**Higiene, segurança e saúde no trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Livre exercício do direito à actividade sindical**

.....

**CAPÍTULO XIV**

**Relações entre as partes outorgantes deste contrato**

.....

**CAPÍTULO XV**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Trabalho fora de campanha**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Quadros de pessoal**

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável**

**ANEXO I**

**Condições específicas**

**ANEXO II**

**Categorias profissionais e definição de funções**

**ANEXO III**

**Remunerações mínimas mensais**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0:		
A .....	.....	238 400\$00
B .....	.....	197 600\$00
C .....	.....	172 400\$00
D .....	.....	150 000\$00
1 .....	.....	120 300\$00
2 .....	.....	110 800\$00
3 .....	.....	102 600\$00
4 .....	.....	92 300\$00
5 .....	.....	87 400\$00
6 .....	.....	82 200\$00
7 .....	.....	77 100\$00
8 .....	.....	72 400\$00
9 .....	.....	66 000\$00
10 .....	.....	61 100\$00
11 .....	.....	59 500\$00
12 .....	.....	45 900\$00
13 .....	.....	44 600\$00
14 .....	.....	44 400\$00

Lisboa, 14 de Março de 1998.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:  
*Miguel Cambezes.*

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

Entrado em 18 de Maio de 1998.

Depositado em 29 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 201/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial e outras**

O contrato colectivo de trabalho para os jornalistas, celebrado entre a Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Jornalistas e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 1993, com alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1994, é revisto da forma seguinte:

**I — Alteração dos valores das tabelas e restante clausulado de expressão pecuniária**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito às remunerações de base mínimas constantes das tabelas A e B do anexo ao presente acordo de alteração.

Cláusula 39.º

1 — .....

2 — Havendo, porém, acordo entre a empresa e o jornalista, este poderá utilizar em serviço material de sua propriedade. Neste caso, o jornalista tem direito a um complemento indemnizatório anual, pago em duodécimos, no montante de 132 000\$, nas empresas abrangidas pela tabela A, e de 87 000\$ nas empresas abrangidas pela tabela B.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho prestado, no valor de 630\$ nas empresas abrangidas pela tabela A e de 550\$ nas empresas abrangidas pela tabela B.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

1 — .....

2 — Havendo acordo entre o jornalista e a empresa, aquele poderá optar por uma ajuda de custo com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Continente e Regiões Autónomas — 7400\$;
- b) Estrangeiro — 19 000\$.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**II — Produção de efeitos da presente alteração**

As tabelas salariais constantes do anexo ao presente acordo produzem efeitos de 1 de Julho de 1997 a 31 de Dezembro de 1998. As restantes alterações produzem efeitos a partir da publicação do presente acordo e vigorarão até 31 de Dezembro de 1998.

## ANEXO

Cargos e categorias	Remunerações mínimas mensais	
	De 1 de Julho de 1997 a 30 de Junho de 1998	De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1998

**Tabela A**

Director .....	182 000\$00	182 600\$00
Director-adjunto e subdirector .....	165 900\$00	166 300\$00
Chefe de redacção .....	152 300\$00	152 700\$00
Chefe de redacção-adjunto .....	145 100\$00	145 500\$00
Editor e chefe de secção .....	133 500\$00	133 900\$00
Jornalista do VI grupo .....	145 100\$00	145 500\$00
Jornalista do V grupo .....	137 600\$00	138 000\$00
Jornalista do IV grupo .....	123 700\$00	124 100\$00
Jornalista do III grupo .....	114 500\$00	114 900\$00
Jornalista do II grupo .....	105 000\$00	105 300\$00
Jornalista do I grupo .....	91 500\$00	91 800\$00
Estagiário do 2.º ano .....	77 700\$00	77 900\$00
Estagiário do 1.º ano .....	68 700\$00	68 900\$00
Candidato .....	55 000\$00	55 200\$00

**Tabela B**

Chefe de redacção .....	86 700\$00	87 000\$00
Chefe de redacção-adjunto .....	82 500\$00	82 700\$00
Editor e chefe de secção .....	76 300\$00	76 500\$00
Jornalista do III grupo .....	68 700\$00	68 900\$00
Jornalista do II grupo .....	67 800\$00	68 000\$00
Jornalista do I grupo .....	59 300\$00	59 400\$00
Estagiário do 2.º ano .....	52 800\$00	53 000\$00
Estagiário do 1.º ano .....	52 200\$00	52 400\$00

Lisboa, 25 de Maio de 1998.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 134 do livro n.º 8, com o n.º 189/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do CCT

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Asso-

ciação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

#### Cláusula 33.ª

##### Deslocações do continente para as ilhas, ou vice-versa, e para o estrangeiro

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

a) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

b) O subsídio de deslocação corresponde a 3250\$ diários;

c) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2, 3 e 4 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

#### Cláusula 39.ª

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 2900\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

*Nota.* — As demais cláusulas mantêm-se com a redacção do CCT actualmente em vigor.

## ANEXO II

### Tabela de retribuições certas mínimas

I — 118 800\$:

Gerente comercial e chefe de escritório.

II — 110 000\$:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, chefe de compras, chefe de vendas, caixa encarregado geral e analista de sistemas.

III — 105 500\$:

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador, caixa-encarregado ou chefe de secção, encarregado de armazenagem, inspector de vendas e programador de informática.

IV — 99 500\$:

Correspondente em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros.



V — 87 800\$:

Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>, operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>, fiel de armazém, vendedor-viajante ou pracista, motorista de pesados e afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>

VI — 82 700\$:

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de telex, perfurador-verificador, cobrador, conferente, operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, operador mecanográfico, motorista de ligeiros e afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 2.<sup>a</sup> (a).

VII — 75 900\$:

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, telefonista, caixa de balcão, preparador-repositor e afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 3.<sup>a</sup>

VIII — 71 400\$:

Distribuidor, embalador, servente, contínuo, porteiro, guarda, caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano e ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 3.<sup>o</sup> ano.

IX — 65 400\$:

Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano e ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 2.<sup>o</sup> ano.

X — 58 900\$:

Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 1.<sup>o</sup> ano e trabalhador de limpeza (b).

XI — Praticante/paquete:

Do 3.<sup>o</sup> ano — 49 200\$ (c).

Do 2.<sup>o</sup> ano — 46 900\$ (c).

Do 1.<sup>o</sup> ano — 43 500\$ (c).

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de 2950\$.

(b) Ou 360\$/hora, para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

Porto, 23 de Março de 1998.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

(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 Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

### Declaração

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;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 6 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

Entrado em 2 de Junho de 1998.

Depositado em 19 de Junho de 1998, a fl. 134 do livro n.º 8, com o n.º 187/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

1 e 2 — (*Mantêm-se com a redacção actual.*)

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — A tabela de remunerações mínimas mensais é a seguinte:

Grupo	Remuneração
I .....	119 000\$00
II .....	110 700\$00
III .....	104 200\$00
IV .....	97 800\$00
V .....	91 600\$00
VI .....	87 300\$00
VII .....	82 800\$00
VIII .....	77 300\$00
IX .....	72 100\$00
X .....	67 100\$00
XI .....	62 700\$00
XII .....	56 600\$00
XIII .....	49 500\$00
XIV .....	44 500\$00
XV .....	40 800\$00
XVI .....	40 400\$00

2 — Os promotores de vendas (com.), prospectores de vendas (com.), caixeiros-viajantes (com.), vendedores (com.), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global correspondente à fixada no grupo VII.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998, sem quaisquer outros reflexos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

*Nota.* — O CCT inicial, objecto da presente revisão, vem publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32/81, a pp. 2369 e seguinte.

Porto, 16 de Fevereiro de 1998.

Pela AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

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

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Junho de 1998.

Depositado em 25 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 197/98, 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 Évora e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra.**

## CAPÍTULO I

### Vigência do contrato

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Março de 1998.

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional, condições de admissão e acesso

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

.....

15.2 — O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída das mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.<sup>a</sup> (a estes trabalhadores são atribuídos 1600\$ para falhas de caixa).

# ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricidade, metalúrgicos, motoristas e outros

Nível		Retribuição
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas .....	99 250\$00
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador .....	95 900\$00
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja .....	86 700\$00
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática .....	83 500\$00
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório (mais 1600\$ para falhas de caixa), vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), motorista de pesados (mais 160\$ diários para falhas, caso façam cobranças), mecânico de máquinas de café (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. <sup>a</sup> .....	81 750\$00
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 1. <sup>a</sup> e talhante de 2. <sup>a</sup> .....	75 550\$00
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), motorista de ligeiros (mais 160\$ diários para falhas, caso façam cobranças), operador mecanográfico (estágio), planeador informático (estágio), operador de computador (estágio), controlador de informática (estágio), mecânico de máquinas de café de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 2. <sup>a</sup> e talhante de 3. <sup>a</sup> .....	69 400\$00

Nível		Retribuição
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano, telefonista, caixa de comércio a retalho (mais 1600\$ para falhas de caixa), estagiário do 3. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de motorista, praticante do 3. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	62 950\$00
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	56 700\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, datilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	49 550\$00
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. <sup>o</sup> ano .....	47 700\$00
XII	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano, praticante do 3. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	44 800\$00
XIII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano, praticante do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	44 800\$00
XIV	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	44 800\$00
XV	Servente de limpeza .....	52 400\$00
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente .....	60 500\$00

1 — (Mantém a mesma redacção do CCT em vigor.)

2 — (Mantém a mesma redacção do CCT em vigor.)

Évora, 17 de Março de 1998.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 15 de Junho de 1998.

Depositado em 23 de Junho de 1998, a fl. 134 do livro n.º 8, com o n.º 188/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial e outra.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — [...] diuturnidade no valor de 2700\$ [...]

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços, secretário-geral, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, técnico de contas e outras categorias superiores .....	94 900\$00
II	Guarda-livros, programador, chefe de secção (escritório) e secretário de direcção	89 900\$00
III	Caixeiro chefe de secção, chefe de compras, chefe de vendas, caixeiro encarregado, inspector de vendas e gerente comercial .....	81 300\$00
IV	Primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor, técnico de vendas, fiel de armazém, caixeiro-viajante e vendedor especializado .....	72 500\$00
V	Segundo-escriturário, recepcionista de 1. <sup>a</sup> , cobrador de 1. <sup>a</sup> , segundo-caixeiro e pracista .....	66 500\$00
VI	Terceiro-escriturário, recepcionista de 2. <sup>a</sup> , cobrador de 2. <sup>a</sup> , telefonista de 1. <sup>a</sup> , terceiro-caixeiro e caixa de balcão (mais de 21 anos) .....	62 600\$00
VII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> , recepcionista de 3. <sup>a</sup> , cobrador de 3. <sup>a</sup> , porteiro, contínuo, guarda, engarrafador, distribuidor e servente .....	60 500\$00
VIII	Servente de limpeza (regime livre) .....	500\$/hora
IX	Servente de limpeza .....	(a)
X	Estagiário de escritório, dactilógrafo, caixeiro-ajudante e caixa de balcão menores de 21 anos do 1. <sup>o</sup> ano / 2. <sup>o</sup> ano / 3. <sup>o</sup> ano .....	(a)
XI	Paquete de escritório, praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano / 2. <sup>o</sup> ano / 3. <sup>o</sup> ano .....	(a)

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que em cada ano aprova o salário mínimo nacional.

Guarda, 7 de Maio de 1998.

Pela Associação Comercial da Guarda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 15 de Junho de 1998.

Depositado em 29 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 203/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SIENF — Sind. Independente dos Enfermeiros (Região Sul) e outros — Alteração salarial e outras.**

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, nos seguintes termos:

**1.º**

Os n.ºs 2, 6 e 7 da cláusula 40.<sup>a</sup> passam a ter a seguinte redacção:

«2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer enfermeiro, quando se deslocar para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e de alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 10 600\$;  
Por refeição isolada — 1700\$;  
Por dormida e pequeno-almoço — 7200\$.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o enfermeiro documentos comprovativos.

6 — Os enfermeiros que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,25 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

7 — Os enfermeiros que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.»

**2.º**

O n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup> passa a ter a seguinte redacção:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1 000 000\$, 3 200 000\$ e 9 600 000\$.»

**3.º**

A contribuição para o custo da refeição de almoço, por dia efectivo de trabalho, fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>, n.º 1, é de 1285\$, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

#### 4.º

O n.º 4 do anexo II, «Tabela salarial» passa a ter a seguinte redacção:

«4 — O valor do índice 100, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998, é de 160 868\$.»

Lisboa, 11 de Março de 1998.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*Manuel Rojão.  
Carlos Proença.  
Alexandra Queiroz.*

Pelo SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros (Região Sul):

*António Eduardo Inácio.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro e Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Alina Sousa.  
Carlos Barata.*

Entrado em 23 de Junho de 1998.

Depositado em 2 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 198/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outras.**

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, nos seguintes termos:

#### 1.º

Os n.ºs 2, 6, 7 e 11 da cláusula 48.ª passam a ter a seguinte redacção:

«2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — 10 600\$;

Por refeição isolada — 1700\$;

Por dormida e pequeno-almoço — 7200\$.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,25 pelo preço em vigor por litro da gasolina super sem chumbo.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro de gasolina super sem chumbo.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos de responsabilidade civil limitada e danos próprios, de acordo com o seu valor venal e até ao limite de 2 700 000\$.

#### 2.º

O n.º 2 da cláusula 64.ª passa a ter a seguinte redacção:

«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1 600 000\$, 3 200 000\$ e 9 600 000\$.»

#### 3.º

O n.º 1 da cláusula 67.º passa a ter a seguinte redacção:

«1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em 1285\$ diários, por dia efectivo de trabalho.»

#### 4.º

A tabela salarial referida no anexo IV, no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1998, passa a ser a seguinte:

Níveis	Salário
XVI .....	341 750\$00
XV .....	295 500\$00
XIV .....	234 000\$00
XIII .....	193 450\$00
XII .....	188 000\$00
XI .....	168 800\$00
X .....	157 050\$00
IX .....	143 950\$00
VIII .....	138 250\$00
VII .....	132 400\$00
VI .....	126 000\$00
V .....	118 600\$00
IV .....	107 100\$00
III .....	100 250\$00
II .....	95 450\$00
I .....	80 850\$00

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1998.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

*António Reis.  
Manuel Rojão.  
Alexandra Queiroz.  
Odete Joglar.  
Carlos Proença.*

Pelo ISP — Instituto de Seguros de Portugal:

*Armando Pinheiro Santos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (STSSRA):

*Salvador Ferreira Ribeiro.  
Carlos Alberto Marques.  
José Luís Coelho Pais.  
Mário José Rúbio Oliveira Silva.  
Manuel Fernando Garcia Carvalho.  
Amílcar Martins Matias.  
Isidro Pinto.*

Maria Fernanda Marcelo Faria Duarte Franchi.  
Manuel Augusto Mateus Silvestre.  
Mário Luís Salvo Paiva.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Marques Barbacena.  
Jacinto Faia dos Reis Pereira.  
Augusto Zurzica Pereira Rodrigues.  
Vitor Manuel Martins Dias.  
Elísio Alexandre Rodrigues de Sousa.  
José Manuel Teodoro Azevedo.  
Armando Freire.  
Nelson Ribeiro Coutinho.  
Armindo José Nunes Santos.  
João Clemente Tavares Poulson.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN):

Maria José Silva Ribeiro.  
Henrique Manuel Rebelo Ferreira.  
António Cardoso de Magalhães.  
Manuel da Costa Sequeira.  
Eduardo Santos Silva.  
Luciano Teixeira da Silva.  
João Augusto Nogueira Silva.  
Fernando Barbosa de Oliveira.  
Carlos Alberto Martinó Von Hafe.  
Vasco Aníbal Sampaio Ferreira Silva.  
António José Araújo Mesquita.  
Luciano Gomes de Faria.  
Antero Claudino Santos Afonso.  
António Jorge L. Albuquerque de Pinho.

Entrado em 23 de Junho de 1998.

Depositado em 26 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 199/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e a FENSIQ — Confederação Nacional do Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, nos seguintes termos:

1.º

O n.º 3 da cláusula 17.ª passa a ter a seguinte redacção:  
«3 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,25 pelo preço em vigor do livro de gasolina super sem chumbo.»

2.º

O n.º 2 da cláusula 31.ª passa a ter a seguinte redacção:  
«2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1 600 000\$, 3 200 000\$ e 9 600 000\$.»

3.º

O subsídio para almoço, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, fixado na cláusula 33.ª, é de 1285\$, no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

4.º

As tabelas salariais referidas nos anexos I-E), anexo II-E) e anexo III, n.º 5, no período compreendido

entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1998, passam a ter a seguinte redacção:

Anexo I-E), «Tabela salarial», e anexo II-E), «Tabela salarial»:

Níveis	Remunerações
A .....	157 050\$00
B .....	168 800\$00
C .....	179 900\$00
D .....	188 000\$00
E .....	199 100\$00
F .....	210 750\$00
G .....	222 050\$00
H .....	234 000\$00
I .....	249 200\$00
J .....	264 000\$00
L .....	280 000\$00
M .....	295 500\$00
N .....	318 450\$00
O .....	341 750\$00

Anexo III, n.º 5, «Tabela salarial»:

Níveis	Graus	Remunerações
A .....	I	157 050\$00
B .....	II	168 800\$00
C .....	III	179 900\$00
D .....	IV	188 000\$00

Lisboa, 11 de Março de 1998.

Pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores:

Manuel Rojão.  
Carlos Proença.  
Alexandra Queiroz.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;  
Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos (SNET/SETS);  
Sindicato dos Contabilistas;  
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados;  
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

António Eduardo Inácio.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Alexandra Simão José.

Entrado em 23 de Junho de 1998.

Depositado em 26 de Junho de 1998, a fl. 136 do livro n.º 8, com o n.º 200/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e o SACTV — Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão uma diuturnidade de 1500\$ por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

§ único .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal de 3000\$ para falhas.

§ 1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 3000\$, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de 3200\$.

§ 2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 1100\$.

3 — .....

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia e outros

##### Exibição:

1 — .....

2 — Ao projeccionista responsável deverá ser pago um subsídio de chefia nunca inferior a 3200\$ para os cinemas da classe A e a 2050\$ para os restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

3 — O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal de 4500\$.

##### Laboratório de revelação:

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de 4000\$.

§ único. O trabalhador dos laboratórios de revelação ou de legendagem que acumule as funções de projeccionista auferirá um complemento de 4000\$.

##### Laboratório de legendagem:

5 — .....

##### Distribuição:

6 — Projeccionista. — No caso de exercer outra função na empresa, o projeccionista receberá um complemento de 3100\$.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentos justificativos da despesa de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço — 450\$;

Almoço ou jantar — 1900\$;

Alojamento — 5150\$;

Diária completa — 8900\$.

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidades de regressar no mesmo dia à sua residência;

c) .....

4 — .....

a) .....

b) .....

5 — Na deslocação fora do continente o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de 14 950\$, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de 11 300\$, se se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de 4600\$.

6 — .....

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de 6 700 000\$, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia, com sede no continente.

8 — .....

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinema receberão exclusivamente 750\$ por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização for fora, além dos 750\$ por espectáculo, receberão um subsídio de 800\$ por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

10 — .....



**ANEXO I****Retribuições mínimas**

Chefe de programação .....	110 000\$00
Programista-viajante .....	97 800\$00
Programista .....	89 850\$00
Ajudante de programista .....	81 750\$00
Tradutor .....	101 100\$00
Publicista .....	101 100\$00
Ajudante de publicista .....	75 350\$00
Chefe de expedição e armazém .....	83 200\$00
Projeccionista .....	76 950\$00
Encarregado de material de propaganda ...	83 200\$00
Auxiliar de propaganda .....	72 300\$00
Expedidor de filmes .....	75 350\$00
Revisor .....	72 300\$00
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	

Durante os primeiros 11 meses .....	59 800\$00
12.º mês .....	72 300\$00

**ANEXO II****Electricistas**

Encarregado .....	94 700\$00
Chefe de equipa .....	88 250\$00
Oficial .....	81 750\$00
Pré-oficial .....	73 700\$00
Ajudante .....	62 550\$00
Aprendiz .....	59 800\$00

**ANEXO III**

Chefe de escritório .....	113 450\$00
Chefe de serviços .....	109 450\$00
Analista de sistemas .....	109 450\$00
Chefe de contabilidade .....	109 450\$00
Técnico de contas .....	109 450\$00
Chefe de secção .....	101 100\$00
Tesoureiro .....	109 450\$00
Guarda-livros .....	101 100\$00
Caixa .....	89 850\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	91 650\$00
Primeiro-escriturário .....	89 850\$00
Segundo-escriturário .....	81 750\$00
Terceiro-escriturário .....	73 750\$00
Esteno-dactilógrafo .....	89 850\$00
Operador de máquinas de contabilidade	81 750\$00
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano .....	60 850\$00
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano .....	69 100\$00
Recepcionista .....	81 750\$00
Programador .....	101 100\$00
Operador mecanográfico/operador de computador .....	89 850\$00
Perfurador-verificador/operador de registo de dados .....	81 750\$00
Operador de telex .....	81 750\$00
Secretária de direcção .....	91 650\$00
Telefonista .....	72 300\$00
Cobrador .....	83 200\$00
Contínuo, porteiro e guarda com mais de 21 anos .....	72 300\$00
Contínuo, porteiro e guarda com menos de 21 anos .....	60 850\$00
Paquete com 16 ou 17 anos .....	59 800\$00
Servente de limpeza .....	59 800\$00

**ANEXO IV**

	A	B
Gerente .....	99 200\$00	78 500\$00
Secretário .....	90 500\$00	72 350\$00
Fiel .....	72 650\$00	62 850\$00
Ajudante de fiel .....	66 200\$00	59 800\$00
Primeiro-projeccionista .....	84 100\$00	66 100\$00
Segundo-projeccionista .....	77 600\$00	64 500\$00
Ajudante de projeccionista .....	72 650\$00	60 000\$00
Bilheteiro .....	77 600\$00	66 100\$00
Ajudante de bilheteiro .....	72 650\$00	60 000\$00
Fiscal .....	76 100\$00	62 850\$00
Arrumador .....	59 800\$00	59 800\$00
Auxiliar de sala .....	59 800\$00	59 800\$00
Servente de limpeza .....	59 800\$00	59 800\$00

**Notas**

1 — Nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 49.<sup>a</sup>:

$$\frac{(RM+D \times 12)}{52 \times \text{PNTS}}$$

**ANEXO V**

Impressor de legendas .....	87 700\$00
Preparador de gravuras .....	84 250\$00
Compositor de legendas .....	84 250\$00
Assistente de compositor de legendas .....	71 550\$00
Operador de limpeza química .....	84 250\$00
Revisor de provas .....	84 250\$00
Preparador de legendação .....	76 250\$00
Assistente de preparador de legendação ...	71 550\$00
Operador de beneficiação de filmes .....	71 550\$00
Estafeta .....	59 800\$00
Gravador de legendas .....	71 550\$00
Auxiliar .....	59 800\$00

**Nota**

1 — Aqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

2 — O auxiliar é promovido obrigatoriamente à categoria de gravador de legendas após quatro anos naquela categoria.

**ANEXO VI**

Director técnico .....	126 000\$00
Chefe de laboratório .....	93 850\$00
Secção de revelação:	
Operador .....	73 100\$00
Assistente .....	65 050\$00
Estagiário .....	59 800\$00
Secção de tiragem:	
Operador .....	73 100\$00
Assistente .....	65 050\$00
Estagiário .....	59 800\$00
Secção de padronização:	
Operador .....	73 100\$00
Assistente .....	65 050\$00
Estagiário .....	59 800\$00

### Secção de montagem de negativos:

Montador .....	73 100\$00
Assistente .....	65 050\$00
Estagiário .....	59 800\$00

### Secção de análise, sensitometria e densimetria:

Sensitometrista .....	79 650\$00
Analista químico .....	79 650\$00
Assistente estagiário de analista .....	64 950\$00

### Secção de preparação de banhos:

Primeiro-preparador .....	68 050\$00
Segundo-preparador .....	64 950\$00

### Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):

Primeiro-oficial .....	76 200\$00
Segundo-oficial .....	73 100\$00
Aprendiz .....	59 800\$00

### Projectção:

Projectcionista .....	66 600\$00
Ajudante de projectcionista .....	59 800\$00

### Arquivo de película:

Fiel de armazém de película .....	68 150\$00
-----------------------------------	------------

### ANEXO VII

#### Metalúrgicos

Encarregado .....	94 700\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	84 900\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	81 750\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	77 000\$00
Pré-oficial .....	73 700\$00
Ajudante .....	62 550\$00
Aprendiz .....	59 800\$00

### ANEXO VIII

#### Motoristas

De ligeiros .....	76 950\$00
De pesados .....	81 750\$00

### ANEXO IX

	Mês	Semana
<b>Realização:</b>		
Realizador .....	162 050\$00	53 950\$00
Assistente de realizador .....	130 150\$00	39 050\$00
Anotador .....	92 500\$00	33 000\$00
Assistente de cena .....	69 250\$00	23 300\$00
<b>Produção:</b>		
Director de produção .....	145 650\$00	45 200\$00
Chefe de produção .....	117 500\$00	36 950\$00
Assistente de produção .....	103 100\$00	33 000\$00
Secretário de produção .....	69 250\$00	23 300\$00
<b>Imagem:</b>		
Director de fotografia .....	145 650\$00	45 200\$00
Operador de câmara .....	117 500\$00	36 950\$00

	Mês	Semana
Primeiro-assistente de imagem ..	103 100\$00	33 000\$00
Segundo-assistente de imagem ..	69 250\$00	23 300\$00
Técnico de efeitos especiais .....	145 650\$00	45 200\$00
Fotógrafo de cena .....	105 750\$00	36 950\$00
Maquinista .....	95 150\$00	28 800\$00
Assistente de maquinista .....	69 250\$00	23 300\$00
Chefe de iluminação .....	95 150\$00	28 800\$00
Iluminador .....	85 400\$00	25 650\$00
Assistente de iluminador .....	69 250\$00	23 300\$00
Chefe de grupista .....	95 150\$00	28 800\$00
Grupista .....	85 400\$00	25 650\$00
Ajudante de grupista .....	69 300\$00	23 300\$00
<b>Som:</b>		
Director de som .....	133 600\$00	39 050\$00
Operador de som .....	113 900\$00	36 950\$00
Primeiro-assistente de som .....	89 800\$00	27 900\$00
Segundo-assistente de som .....	69 250\$00	23 300\$00
Técnico de efeitos sonoros .....	130 150\$00	39 050\$00
<b>Animação:</b>		
Realizador de animação .....	162 050\$00	53 950\$00
Animador .....	145 650\$00	45 200\$00
Intervalista ou assistente de animação .....	113 900\$00	36 950\$00
Decalcador .....	89 800\$00	27 900\$00
Colorista/pintor .....	85 400\$00	25 650\$00
Operador de trucagem .....	113 900\$00	36 950\$00
Assistente de trucagem .....	85 400\$00	25 650\$00
<b>Montagem:</b>		
Montador de positivos .....	103 100\$00	33 000\$00
Primeiro-assistente .....	89 800\$00	27 950\$00
Segundo-assistente .....	69 250\$00	23 300\$00
<b>Cenografia — decoração:</b>		
Cenógrafo-decorador .....	121 400\$00	36 950\$00
Figurista .....	121 400\$00	36 950\$00
Assistente de decorador .....	85 400\$00	25 650\$00
Aderecista .....	89 800\$00	27 950\$00
Assistente de figurista .....	85 400\$00	25 650\$00
Assistente de aderecista .....	69 250\$00	23 300\$00
<b>Caracterização:</b>		
Caracterizador .....	121 400\$00	36 950\$00
Assistente de caracterizador .....	85 400\$00	25 650\$00
Cabeleireiro .....	113 900\$00	36 950\$00
<b>Estúdio:</b>		
Chefe de estúdio .....	103 100\$00	33 000\$00
Carpinteiro de cena .....	101 650\$00	33 000\$00
Assistente de carpinteiro de cena (oficial de 1. <sup>a</sup> ) .....	69 300\$00	23 300\$00
Estagiário para qualquer especialidade .....	69 300\$00	23 300\$00

### ANEXO X

1 — Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução e localização de uma parte de filme (300 m em média):

- 1) Com lista — 3850\$;
- 2) Sem lista — 7400\$;

b) Tradução e localização de filmes sem lista original:

Filmes de complemento — 4150\$;  
Filmes de anúncio — 4150\$;

- c) Localização de uma parte de filme (300 m em média) com legendas em português — 1850\$;
- d) Localização de uma parte de filme (300 m em média) com legendas em língua estrangeira — 2400\$;
- e) Tradução sem localização de uma parte de filme (300 m em média) — 2950\$;
- f) Tradução de uma parte de filme (300 m em média) e adaptação do seu texto para dobragem:
  - 1) Com lista — 9900\$;
  - 2) Sem lista — 15 950\$;
- g) A tradução e localização dos filmes de anúncio serão pagas à razão de 3050\$, correspondendo 2000\$ à tradução e 1050\$ à localização.

2 — Sendo necessário executar traduções de filmes falados em línguas pouco habituais, acompanhados por um texto noutra língua, cada parte será remunerada a 4700\$.

Consideram-se línguas pouco habituais todas as que não sejam o espanhol, o francês, o italiano, o inglês e o alemão.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação de Produtores de Filmes:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SACTV — Sindicato da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(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 Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

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

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

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 30 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 18 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 135 do livro n.º 8, com o n.º 194/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SIND-PAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza — Alteração salarial.**

Grupos	Categorias profissionais	Tabela
I	Cabeleireiro completo .....	76 200\$00
II	Massagista de estética ..... Esteticista .....	72 000\$00
III	Cabeleireiro de homens ..... Oficial de cabeleireiro ..... Oficial de posticeiro .....	72 500\$00
IV	Oficial de barbeiro .....	67 000\$00
V	Praticante de cabeleireiro .....	67 500\$00
VI	Meio-oficial de barbeiro .....	66 000\$00
VII	Ajudante de cabeleireiro ..... Ajudante de posticeiro ..... Manicura/o ..... Pedicura/o .....	65 500\$00
VIII	Calista .....	72 000\$00
IX	Auxiliar de recepção .....	59 000\$00
X	Aprendizes: Com menos de 18 anos de idade .... Com mais de 18 anos de idade até 25 anos, em situação de aprendi- zagem, num prazo máximo de dois anos ..... Com mais de 18 anos de idade .....	44 175\$00 47 120\$00 58 900\$00

*Nota.* — Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1998.

Pela Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza:  
*António Pinto.*  
*Jaime Alão.*

Pelo Sindicato dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza — SINDPAB:  
*Mémio Oliveira Nunes.*  
*António Figueiredo Gonçalves.*

Entrado em 15 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 135, do livro n.º 8, com o n.º .../98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., sita em Águas de Moura, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

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

2 — O prazo de vigência do presente AE é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Condições gerais de admissão**

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 16 anos;
- Possuírem a escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — A escolaridade mínima ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam dos anexos I e II sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias e classificações profissionais

1 — As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

4 — Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou

mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2 — Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da Parmalat Portugal

São deveres da Parmalat Portugal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhes o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho,

salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à Parmalat Portugal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciados na lei e neste AE.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação do IDICT, ouvidos os sindicatos, no prazo máximo de 30 dias e consideram-se aprovados se, no prazo máximo de 30 dias após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperiçoamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — definição e fixação

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

2 — Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Horário normal — aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial — aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar semanalmente e o intervalo para refeição poderá variar, sendo no mínimo trinta minutos e no máximo duas horas, de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado — aquele em que para o mesmo posto de trabalho existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos — aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) O horário de turnos será em regime de laboração contínua — quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante

o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos a recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

2 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

3 — O alargamento não pode exceder o máximo de quatro meses em cada ano civil.

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

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

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem o descanso semanal previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador e nunca exceder o período do ano civil.

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

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

9 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, a Parmalat Portugal garantirá os adequados transportes.

10 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula a Parmalat Portugal não poderá recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, excepto quando se torne indispensável para prevenir ou reparar graves prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

11 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de 5150\$.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — A Parmalat Portugal obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a um ano e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos do n.º 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Quarenta e oito horas totais de trabalho por semana;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da Parmalat Portugal, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

4 — 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 obrigatórios.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — A Parmalat Portugal procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada



mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

*RH* = remuneração horária;

*RM* = retribuição mensal;

*N* = período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3% por cada três anos de permanência na empresa independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

3 — A antiguidade para efeitos do disposto no n.ºs 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de Março de 1995.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20% da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 5150\$/mês.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou quatro turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 15% da remuneração base fixa. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%.

2 — Em caso de turnos com uma folga fixa e uma variável, estes subsídios terão um acréscimo de 2% e em caso de turnos com folgas sempre variáveis, estes subsídios terão um acréscimo de 5%.

3 — Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos referidos no número anterior.

4 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

- b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

5 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial por trabalho nocturno**

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20 horas até às 7 horas da manhã.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3 — Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de 1150\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo desde 1 de Janeiro de 1998 ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — A Parmalat Portugal poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio, e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal, se for prestado em tempo diurno;

- b) 75 % da retribuição normal, se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas;  
c) 100 % da retribuição normal, se for prestado em tempo nocturno a partir das 0 horas.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### **Transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Transferência**

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2 — O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal, salvo o estipulado 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.

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

5 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

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

2 — O trabalhador tem direito enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as des-

pesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3 — Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal lho proporcionar;
- b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal.

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis;

- c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 500\$;

Almoço — 1800\$;

Jantar — 1800\$;

Ceia — 500\$.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8 — Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura por um período igual ou superior a 30 dias, têm direito a quatro horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2 — O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3 — Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50% e 75%;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25% e 49%.

A Parmalat Portugal poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Duração do período das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A Parmalat Portugal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a remuneração e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

7 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Marcação do período das férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

7 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Parmalat Portugal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças 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 presunham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6 — A Parmalat Portugal pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2 — O contrato considera-se suspenso 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 superior àquele prazo.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) 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 de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de segurança social respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abran-

gerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

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

4 — A Parmalat Portugal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

1 — A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (v. anexo II), com a seguinte regulamentação:

- a) No caso de o trabalhador faltar um dia durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10% do seu valor;
- b) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20% do seu valor;
- c) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40% do seu valor;
- d) No caso de as faltas serem superiores a três dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2 — Não são consideradas as faltas previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 51.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Assuntos regulamentados pela lei geral

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

Cessação do contrato de trabalho;  
Disciplina;  
Condições particulares de trabalho: protecção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do Estatuto do Trabalhador-Estudante;  
Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;  
Formação profissional;  
Actividade sindical.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos de publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

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

**Garantia de manutenção de regalias**

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal, que ficam integralmente revogados.

**ANEXO I**

O desenvolvimento da organização da empresa assume os recursos humanos como valor essencial da empresa e verdadeiro diferencial competitivo, do ponto de vista da máxima valorização possível da profissionalização individual e colectiva.

Neste sentido, tendo em conta o desenvolvimento tecnológico até hoje conseguido, as conseguientes adaptações das fórmulas organizativas adoptadas e as inovações tecnológicas em curso e previsíveis, é necessário individualizar por todos os sectores produtivos um articulado programa de desenvolvimento profissional baseado em factores de crescimento e fases evolutivas com enriquecimento crescente.

Os factores de crescimento profissional são reconduzíveis a conceitos de polivalência, multifuncionalidade e trabalho integrado, já citados no nosso AE (acordo de empresa), e desenvolvem-se nas diferentes fases evolutivas, conforme as características das várias áreas interessadas, seguidamente definidas:

**Orientação:** entendida não só como a capacidade de assegurar o correcto funcionamento do equipamento presidido mas também como conhecimento, quer a nível de compreensão, quer a nível de interpretação dos sinais fracos que aconselham oportunas intervenções preventivas, e ainda entendida como o conhecimento dos aspectos tecnológicos do processo, até garantir autonomamente a resolução dos problemas conexos, bem como a capacidade de informação e formação a outros colaboradores dos conhecimentos adquiridos.

**Qualidade:** entendida não só como controlo e verificação dos *standards* do produto e do ciclo produtivo, mas também como interpretação e prevenção da defeituosidade e também como sensibilização e envolvimento activo do grupo operativo até assegurar a resolução dos problemas numa óptica de melhoramento contínuo.

**Regulação e resolubilidade:** entendida quer como intervenção para assegurar o regular funcionamento do equipamento conforme os parâmetros estabelecidos, quer como certificação das intervenções efectuadas, quer como prática específica de especialização na área de intervenção até garantir directa ou indirectamente a resolução dos problemas técnicos do equipamento.

**Área e gestão:** entendida como exercício integrado dos precedentes factores no âmbito de relações no grupo de trabalho, finalizadas para a melhor expressão e harmonização das várias capacidades profissionais, utilizando os dados de funcionamento do equipamento para as análises e as avaliações com fim à optimização das intervenções na óptica do melhoramento contínuo da eficiência, eficácia e qualidade.

A definição analítica dos diferentes factores do crescimento profissional no âmbito das respectivas fases evolutivas do trabalhador é enquadrada em cada área de trabalho para o alcance dos objectivos de desenvolvimento profissional e pressupõe um sistema formativo inspirado em conceitos de formação contínua, autoformação, apreensão global e prática no trabalho, numa lógica de estreita correlação entre o momento da aquisição do conhecimento e o momento do exercício prático operativo no posto de trabalho (*learn and do*).

Por outras palavras, será dada prioridade a processos formativos personalizados por meio dos quais cada trabalhador será posto na condição de receber e transmitir permanentemente o conhecimento dos sistemas tecnológicos, do seu funcionamento e também de equiparar ou de relacionar simultaneamente tais conhecimentos no exercício efectivo dos ditos sistemas, e numa lógica de constante adequação do recurso humano ao devir dos novos horizontes tecnológicos organizativos com vista a uma recíproca interacção evolutiva consciente e participativa como enriquecimento pessoal e diferencial competitivo pela empresa.

O referido sistema formativo postula necessariamente a utilização de fortes recursos instrumentais e financeiros por parte da empresa, o contributo concreto e competência e assistência por parte dos «chefes» e empenhamento responsável, efectivo e concluyente de todos os trabalhadores interessados. Em relação a isto, a empresa e as organizações representativas dos trabalhadores entendem que se devem empenhar reciprocamente com as suas próprias estruturas competentes em todas as sedes nacionais e comunitárias para a obtenção dos apoios previstos pela formação profissional e à inovação tecnológica e organizativa.

Neste contexto conceptual, a direcção da empresa compromete-se duas vezes por ano a reunir com as organizações representativas dos trabalhadores para concordar prioridades e metodologias.

A tabela junta no anexo II do presente acordo, reflecte as áreas específicas da unidade industrial de Aguas de Moura. Os enquadramentos económicos propostos consideram os direitos adquiridos de cada trabalhador como individuais e não equiparáveis, dentro da nova lógica da estrutura organizativa da empresa.

Assumimos como critérios que a categorias iguais correspondem subsídios de assiduidade iguais.

O subsídio de produtividade, antes variável conforme a discricionariedade da empresa, foi considerado como fixo e integrado no vencimento base adquirido por cada trabalhador individualmente, sem direito à equiparação com outros trabalhadores presentes na mesma categoria. Os trabalhadores em cada categoria são enquadrados não com base na avaliação dos específicos factores de crescimento possuídos, mas exclusivamente com base nas condições salariais adquiridas no passado.

A evolução do modelo organizativo da empresa implicará uma atenta avaliação caso a caso dos trabalhadores, que corresponderá a uma recolocação dentro de categorias adequadas, para os que têm uma categoria inferior aos seus conhecimentos dos factores de crescimento ou uma reformação profissional para os trabalhadores que se encontram em categorias que pressupõem ter adquirido a maior parte dos factores de crescimento.

Na base das indicações emergentes, os chefes responsáveis das áreas interessadas, com ajuda dos respectivos chefes de turno, porão em prática os programas de formação de cada um dos colaboradores directamente interessados.

Na execução da dita função, os responsáveis de área terão à disposição a estrutura de suporte que a direcção da fábrica facultará com todos os necessários instrumentos operativos. Tais programas de formação e os relativos planos operativos serão comunicados aos interessados directamente e na globalidade apresentados a uma comissão técnica paritária, de comprovada competência, formada por oito membros, dos quais quatro nomeados pelas organizações representativas dos trabalhadores e quatro nomeados pela direcção da empresa. Esta comissão técnica paritária terá a função de verificar o correcto decurso dos programas de for-

mação e, eventualmente, propor alterações ou integrações.

A adopção deste novo modelo organizativo implica percursos de carreira aos quais correspondem momentos de enquadramento e reconhecimento económico salarial correlacionados com a aquisição operativa e progressiva dos específicos factores de crescimento.

#### **Definição de funções**

*Ajudante.* — É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado, executa tarefas pouco complexas, predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo.* — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os trabalhadores qualificados, tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Analista.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado.* — É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo (graus III, II e I).* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo; nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado de uma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens, planeia as actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador de entregas.* — É o trabalhador que requisa as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas, tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a facturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

*Escrivão principal.* — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escrevimento, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escrevimento.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou mate-



riais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providência pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia eléctrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que detecta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo.* — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo principal.* — É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.<sup>a</sup>, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

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

*Pintor.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/industrial.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem cabem, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactes ambientais.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou tornea peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamento eléctrico, electrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos.

De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);  
Electrónica;  
Instrumentação (electrónica e pneumática);

Manutenção mecânica:

Serralharia;  
Soldadura;  
Máquinas e ferramentas;  
Mecânica de viaturas;  
Óleo-hidráulica;  
Torqueiro mecânico.

*Técnico de grau III.* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis/implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico de grau II.* — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

*Técnico de grau I.* — É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas, e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

## ANEXO II

### Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

(Em escudos)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
1S	Chefe de serviços ..... Técnico de grau III .....	> 225 300	
1	Chefe de sector ..... Chefe de secção ..... Técnico de grau II .....	225 300	
2	Chefe de turno ..... Escriturário principal ..... Técnico de grau I ..... Técnico administrativo industrial ... Técnico de manutenção de grau IV ...	155 100	25 000
3A	Analista qualificado ..... Encarregado de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de processo principal de grau II ..... Técnico de manutenção de grau III ...	137 300	22 500
3	Analista principal ..... Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de processo principal de grau I ..... Técnico de manutenção de grau II ...	124 700	20 000
4	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém qualificado ..... Fogoeiro ..... Operador de processo de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico industrial ..... Técnico de manutenção de grau I ...	115 000	17 500
5	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém principal ..... Operador de processo de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário de grau III .....	108 000	15 000
6	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Operador de processo de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário de grau II .....	101 200	12 500
7	Controlador de entregas ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico estagiário de grau I ..... Telefonista/recepcionista .....	97 300	10 500
8	Ajudante de processo de grau III .... Auxiliar administrativo de grau III ...	92 300	7 500
9	Ajudante de processo de grau II .... Auxiliar administrativo de grau II ...	83 500	5 000
10	Ajudante ..... Ajudante de processo de grau I ..... Auxiliar administrativo de grau I ....	79 500	3 500

A partir de 1 de Janeiro de 1998, a média dos salários de base mensal, efectivamente auferidos pelos trabalhadores, será actualizada em 3,77 %.

Águas de Moura, 27 de Maio de 1998.

Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
Joaquim Venâncio,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Junho de 1998.

Depositado em 29 de Junho de 1998, a fl. 137 do livro n.º 8, com o n.º 205/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **AE entre a empresa DÂMASO — Vidros de Portugal, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula 2.ª

### **Vigência**

A vigência da matéria acordada é de um ano, com efeitos desde Janeiro de 1998.

## Cláusula 27.ª

### **Diuturnidades**

O valor das diuturnidades é de 9000\$.

## Cláusula 30.ª-A

### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que exercem funções de caixa é atribuído um abono mensal de 9570\$.

## Cláusula 30.ª-B

### **Subsídio de alimentação**

Este subsídio passa a ser de 580\$ por dia, tendo ainda os trabalhadores direito a um prémio de 155\$ por dia, de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 1998, e de 170\$ por dia desde 1 de Maio até 31 de Dezembro de 1998.

### **Tabela salarial**

Grupos	Vencimentos
I .....	167 550\$00
II .....	160 400\$00
III .....	153 600\$00

## **ANEXO VIII**

### **Tabela salarial global**

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
	349 600	(c)367 000	(c)384 500	(c)405 500	(c)430 000	(c)454 400	(c)475 400	(c)496 400	(c)538 300
	318 700	(c)334 700	(c)350 600	(c)369 700	(c)392 000	(c)414 300	(c)433 500	(c)452 600	(c)490 800

Grupos	Vencimentos
IV .....	140 050\$00
V .....	135 350\$00
VI .....	133 600\$00
VII .....	129 100\$00
VIII .....	124 650\$00
IX .....	123 750\$00
X .....	120 650\$00
XI .....	116 400\$00
XII .....	109 000\$00
XIII .....	101 850\$00
XIV .....	89 700\$00
XV .....	57 700\$00
XVI .....	46 750\$00

Pela DÂMASO — Vidros de Portugal, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 134 do livro n.º 8, com o n.º 190/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **AE entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## **Revisão do AE/98**

(cláusulas de expressão pecuniária)

Entre a LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, o Sindicato dos Jornalistas, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual fica acordado, para vigorar a partir de 1998, o seguinte:

## **ANEXO IV**

### **Regulamento de deslocações em serviço**

#### **Tabela de ajudas de custo**

Destino	Grupo I	Grupo II
Portugal .....	4 252\$00	4 100\$00
Estrangeiro .....	13 178\$00	13 000\$00

Aumento de 2,8 % na tabela salarial (anexo VIII), com arredondamento à centena superior.

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
	288 600	(a)303 000	(a)317 500	(a)334 800	(a)355 000	(a)375 200	(b)392 500	(c)409 800	(c)444 400
	267 300	(a)280 700	(a)294 100	(a)310 100	(a)328 800	(a)347 500	(b)363 600	(c)379 600	(c)411 700
	247 800	(a)260 200	(a)272 600	(a)287 400	(a)304 800	(a)322 100	(b)337 000	(c)351 900	(c)381 600
	229 300	(a)240 800	(a)252 200	(a)266 000	(a)282 000	(a)298 100	(b)311 800	(c)325 600	(c)353 100
	218 000								
	213 400	(a)224 000	(a)234 700	(a)247 500	(a)262 400	(a)277 400	(b)290 200	(c)302 900	(c)328 500
	200 500								
	197 400								
	185 100								
	183 000	(a)192 200	(a)201 300	(a)212 300	(a)225 100	(a)237 900	(b)248 900	(c)259 900	(c)281 800
	170 700								
	168 600								
	155 300	(a)163 000	(a)170 800	(a)180 100	(a)191 000	(a)201 800	(b)211 200	(c)220 500	(c)239 100
	144 000	(a)151 200	(a)158 400	(a)167 000	(a)177 100	(a)187 100	(b)195 800	(c)204 400	(c)221 700
	131 100								
	121 900	(a)128 000	(a)134 000	(a)141 400	(a)149 900	(a)158 400	(b)165 700	(c)173 000	(c)187 600
	112 600								
	103 400	(a)108 500	(a)113 700	(a)119 900	(a)127 100	(a)134 400	(b)140 600	(c)146 800	(c)159 200
	94 800								
	86 200	(a) 90 500	(a) 94 800	(a)100 000	(a)106 000	(a)112 000	(b)117 200	(c)122 400	(c)132 700
	72 000	(a) 75 600	(a) 79 200	(a) 83 500	(a) 88 600	(a) 93 600	(b) 97 900	(c)102 200	(c)110 900

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

#### Carreira de jornalistas

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Redactor principal de grau II . . . .	349 600	(c)367 000	(c)384 500	(c)405 500	(c)430 000	(c)454 400	(c)475 400	(c)496 400	(c)538 300
Redactor principal de grau I . . . .	318 700	(c)334 700	(c)350 600	(c)369 700	(c)392 000	(c)414 300	(c)433 500	(c)452 600	(c)490 800
Jornalista de grau VIII . . . . .	288 600	(a)303 000	(a)317 500	(a)334 800	(a)355 000	(a)375 200	(b)392 500	(c)409 800	(c)444 400
Jornalista de grau VII . . . . .	267 300	(a)280 700	(a)294 100	(a)310 100	(a)328 800	(a)347 500	(b)363 600	(c)379 600	(c)411 700
Jornalista de grau VI . . . . .	247 800	(a)260 200	(a)272 600	(a)287 400	(a)304 800	(a)322 100	(b)337 000	(c)351 900	(c)381 600
Jornalista de grau V . . . . .	229 300	(a)240 800	(a)252 200	(a)266 000	(a)282 000	(a)298 100	(b)311 800	(c)325 600	(c)353 100
Jornalista de grau IV . . . . .	218 000								
Jornalista de grau III . . . . .	200 500								
Jornalista de grau II . . . . .	185 100								
Jornalista de grau I . . . . .	170 700								
Jornalista estagiário do 2.º ano . . .	144 000								
Jornalista estagiário do 1.º ano . . .	121 900								
Candidato a jornalista . . . . .	103 400								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

#### Carreira de assessores

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Assessor principal de grau III . . . .	349 600	(c)367 000	(c)384 500	(c)405 500	(c)430 000	(c)454 400	(c)475 400	(c)496 400	(c)538 300
Assessor principal de grau II . . . .	318 700	(c)334 700	(c)350 600	(c)369 700	(c)392 000	(c)414 300	(c)433 500	(c)452 600	(c)490 800
Assessor principal de grau I . . . . .	288 600	(a)303 000	(a)317 500	(a)334 800	(a)355 000	(a)375 200	(b)392 500	(c)409 800	(c)444 400

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

#### Carreira de técnicos superiores licenciados

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico superior licenciado de grau VII . . . . .	288 600	(a)303 000	(a)317 500	(a)334 800	(a)355 000	(a)375 200	(b)392 500	(c)409 800	(c)444 400
Técnico superior licenciado de grau VI . . . . .	267 300	(a)280 700	(a)294 100	(a)310 100	(a)328 800	(a)347 500	(b)363 600	(c)379 600	(c)411 700

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico superior licenciado de grau V .....	247 800	(a)260 200	(a)272 600	(a)287 400	(a)304 800	(a)322 100	(b)337 000	(c)351 900	(c)381 600
Técnico superior licenciado de grau IV .....	229 300	(a)240 800	(a)252 200	(a)266 000	(a)282 000	(a)298 100	(b)311 800	(c)325 600	(c)353 100
Técnico superior licenciado de grau III .....	213 400								
Técnico superior licenciado de grau II .....	197 400								
Técnico superior licenciado de grau I .....	183 000								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

### Carreira de técnicos superiores bacharéis

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico superior bacharel de grau VIII .....	288 600	(a)303 000	(a)317 500	(a)334 800	(a)355 000	(a)375 200	(b)392 500	(c)409 800	(c)444 400
Técnico superior bacharel de grau VII .....	267 300	(a)280 700	(a)294 100	(a)310 100	(a)328 800	(a)347 500	(b)363 600	(c)379 600	(c)411 700
Técnico superior bacharel de grau VI .....	247 800	(a)260 200	(a)272 600	(a)287 400	(a)304 800	(a)322 100	(b)337 000	(c)351 900	(c)381 600
Técnico superior bacharel de grau V .....	229 300	(a)240 800	(a)252 200	(a)266 000	(a)282 000	(a)298 100	(b)311 800	(c)325 600	(c)353 100
Técnico superior bacharel de grau IV .....	213 400								
Técnico superior bacharel de grau III .....	197 400								
Técnico superior bacharel de grau II .....	183 000								
Técnico superior bacharel de grau I .....	168 600								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

### Carreira de técnicos superiores especialistas

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico superior especialista de grau VIII .....	288 600	(a)303 000	(a)317 500	(a)334 800	(a)355 000	(a)375 200	(b)392 500	(c)409 800	(c)444 400
Técnico superior especialista de grau VII .....	267 300	(a)280 700	(a)294 100	(a)310 100	(a)328 800	(a)347 500	(b)363 600	(c)379 600	(c)411 700
Técnico superior especialista de grau VI .....	247 800	(a)260 200	(a)272 600	(a)287 400	(a)304 800	(a)322 100	(b)337 000	(c)351 900	(c)381 600
Técnico superior especialista de grau V .....	229 300	(a)240 800	(a)252 200	(a)266 000	(a)282 000	(a)298 100	(b)311 800	(c)325 600	(c)353 100
Técnico superior especialista de grau IV .....	213 400								
Técnico superior especialista de grau III .....	197 400								
Técnico superior especialista de grau II .....	183 000								
Técnico superior especialista de grau I .....	168 600								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

### Carreira de apoio administrativo

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
DOC IV — TAG IV e TAD especializado . . . . .	213 400	(a)224 000	(a)234 700	(a)247 500	(a)262 400	(a)277 400	(b)290 200	(c)302 900	(c)328 500
DOC III — TAG III e TAD principal . . . . .	183 000	(a)192 200	(a)201 300	(a)212 300	(a)225 100	(a)237 900	(b)248 900	(c)259 900	(c)282 800
DOC II — TAG II — TAD III e emp. s. ext. . . . .	155 300	(a)163 000	(a)170 800	(a)180 100	(a)191 000	(a)201 800	(b)211 200	(c)220 500	(c)239 100
DOC I — TAG I — TAD II . . . .	144 000								
TAD I . . . . .	131 100								
DOC e TAD estagiário do 2.º ano	112 600								
DOC e TAD estagiário do 1.º ano	94 800								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

### Carreira de apoio técnico

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Técnico especializado . . . . .	213 400	(a)224 000	(a)234 700	(a)247 500	(a)262 400	(a)277 400	(b)290 200	(c)302 900	(c)328 500
Técnico de grau II — op. telef. princ. — TAO princ. . . . .	183 000	(a)192 200	(a)201 300	(a)212 300	(a)225 100	(a)237 900	(b)248 900	(c)259 900	(c)281 800
Técnico de grau I — op. telef. de grau II — TAO de grau II . . . .	155 300	(a)163 000	(a)170 800	(a)180 100	(a)191 000	(a)201 800	(b)211 200	(c)220 500	(c)239 100
Op. telef. grau I — TAO de grau I . . . . .	131 100								
Téc. op. telef. e TAO estag. 2.º ano . . . . .	112 600								
Téc. op. telef. e TAO estag. do 1.º ano . . . . .	94 800								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

### Carreira de apoio geral

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Telef./recep. princ. mot. princ. . . .	144 000	(a)151 200	(a)158 400	(a)167 000	(a)177 100	(a)187 100	(b)195 800	(c)204 400	(c)221 700
Telef./recep. de grau II e mot. de grau II . . . . .	121 900	(a)128 000	(a)134 000	(a)141 400	(a)149 900	(a)158 400	(b)165 700	(c)173 000	(c)187 600
Telef./recep. de grau I e mot. de grau I . . . . .	103 400	(a)108 500	(a)113 700	(a)119 900	(a)127 100	(a)134 400	(b)140 600	(c)146 800	(c)159 200
Telef./recep., mot. estag. e estafeta, cont. de grau II e emp. limp. de grau II . . . . .	86 200	(a) 90 500	(a) 94 800	(a)100 000	(a)106 000	(a)112 000	(b)117 200	(c)122 400	(c)132 700
Contínuo de grau I e emp. limp. de grau I . . . . .	72 000								
Paquete . . . . .	(d)								

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

(d) Para efeitos de vencimento o pacote auferir o salário mínimo nacional.

### Vencimento da categoria residual

Categoria	Escalaões								
	Base	1	2	3	4	5	6	7	8
Secretária de administração . . . .	213 400	(a)224 000	(a)234 700	(a)247 500	(a)262 400	(a)277 400	(b)290 200	(c)302 900	(c)328 500

(a) Passagem automática ao escalão seguinte após três anos de permanência na base ou no escalão, para trabalhadores pertencentes aos quadros da empresa até 31 de Março de 1997. Passível de antecipação por avaliação de desempenho. Para os trabalhadores que ingressem nos quadros da empresa depois de 31 de Março de 1997, a mudança de escalão faz-se sempre através de avaliação de desempenho.

(b) Passagem ao escalão seguinte após cinco anos de permanência no escalão, desde que tenha pelo menos três avaliações positivas.

(c) Passagem ao escalão seguinte através de avaliação de desempenho e mérito profissional.

## Celebrado em Lisboa, a 10 de Março de 1998.

Pela LUSA — Agência de Notícias de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.  
Maria do Rosário Ribeiro Santana Gomes.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

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

Lisboa, 20 de Março de 1998.

Entrado em 23 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 135 do livro n.º 8, com o n.º 195/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **Acordo de adesão entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.**

Nos termos do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, por um lado, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outro, celebram um acordo de adesão ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1998, de que são primeiros subscritores de parte, respectivamente, a mesma associação patronal e o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Lisboa, 13 de Maio de 1998.

Pela ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 135 do livro n.º 8, com o n.º 196/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **Acordo de adesão entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas), por um lado, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, por si e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas, filiado nesta Federação, por outro lado, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, com as alterações subsequentes.

O presente acordo de adesão produz efeitos à data da publicação da referida convenção.

Lisboa, 12 de Março de 1998.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas):

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 135, livro n.º 8, com o n.º 193/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **Acordo de adesão entre o BAI — Banco Africano de Investimentos, S. A. R. L. (sucursal de Portugal), e o Sind. dos Bancários do Centro e outros ao ACT para o sector bancário.**

Aos 26 dias do mês de Maio do ano de 1998, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, com sede na Rua de São José, 131, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do BAI — Banco africano de Investimentos e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Pelo BAI — Banco Africano de Investimentos foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho

vertical do sector bancário publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelo BAI — Banco Africano de Investimentos.

Pelo BAI — Banco Africano de Investimentos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Junho de 1998.

Depositado em 24 de Junho de 1998, a fl. 135 do livro n.º 8, com o n.º 191/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998:

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

Chefe de secção.

Encarregado de manutenção e conservação.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Oficial administrativo.

5.3 — Produção:

Oficial de manutenção, conservação e electricidade.

Oficial carpinteiro.

Oficial pedreiro.

Oficial pintor.

Oficial electricista.

5.4 — Outros:

Principal.

Fiscal de campo.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Principal auxiliar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza.

Vigilante.

Porteiro.

Zelador-marcador.

#### **AE entre a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997:

1 — Quadros superiores:

Designer.

Engenheiro de informática.

Controller.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de informática.

4.2 — Produção:

Produtor musical.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Assistente de produção (área de programas).

Assistente de produção (área de informação).

Assistente de realização.

#### **CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, o texto do CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, na denominação do texto em referência onde se lê «CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAAL — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.» deve ler-se «CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.»