

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 12

1.ª SÉRIE

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

Preço 365\$00  
(IVA Incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 12	P. 375-432	29 - MARÇO - 1994
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.....	377
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.....	377
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto.....	378
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Rectificação.....	378

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.....	378
— CCT entre a ANS — Assoc. Nacional de Supermercados e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.....	394
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras...	410
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.....	412
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Bebidas da Região Norte e Centro e outro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.....	414
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.....	415
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras.....	416
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (armazéns) — Alteração salarial e outras.....	418
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras.....	420

— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	Pág. 422
— CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra — Alteração salarial e outras .....	426
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras...	427
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras .....	428
— CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	429
— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	431
— CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores (actual FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação) e outros — constituição da comissão paritária .....	432



SIGLAS	ABREVIATURAS
<b>CCT</b> — Contrato colectivo de trabalho.	<b>Feder.</b> — Federação.
<b>ACT</b> — Acordo colectivo de trabalho.	<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>PRT</b> — Portaria de regulamentação de trabalho.	<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>PE</b> — Portaria de extensão.	<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>CT</b> — Comissão técnica.	<b>Dist.</b> — Distrito.
<b>DA</b> — Decisão arbitral.	
<b>AE</b> — Acordo de empresa.	

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lactícínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos 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 neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1994, por forma a tornar aplicáveis as condições de trabalho nele previstas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que no território do continente se dediquem à indústria de lactícínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que no território do continente se dediquem à indústria de lactícínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

Para os efeitos do presente aviso, entende-se por indústria de lactícínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, por forma a tornar aplicável a regula-

mentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam alguma das actividades reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

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

Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1994.

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

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam nos distritos de Aveiro, Porto, Bragança, Guarda e Vila Real a actividade eco-

nómica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade nos distritos supra-referidos.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados no presente processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lactícínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lactícínios — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, foi publicado o aviso para PE do CCT entre a Associação dos Industriais de Lactícínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lactícínios.

Verificando-se que, por lapso, a área para a qual é publicitada a extensão não está de acordo com a área da convenção, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, a p. 280 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, onde se lê «no território do continente» deve ler-se «nos distritos do continente integrados na área da convenção».

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas, desde que representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste acordo é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes até 30 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutor de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1 — As habilitações do curso geral do comércio ou equivalente, neste caso tendo preferência os que possuam cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos dos trabalhadores, sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2 — Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3 — A idade mínima geral de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.<sup>a</sup> classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Contínuo — 18 anos;

Porteiro — 18 anos;

Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habitem com os cursos referidos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 180 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4 — Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal e mapas de quotização

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês ao respectivo sindicato os mapas de quotização da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

## Cláusula 7.ª

### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

## Cláusula 8.ª

### Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial escrivão e equivalente são:

	Número de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe .....	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada com o mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escrivãos, estagiários ou telefonistas.

3 — O número de estagiários para escrivão não poderá exceder 50% do número de escrivãos, salvo no caso de haver um único escrivão, em que poderá haver um estagiário.

## Cláusula 9.ª

### Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuadas do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação, dentro dos condicionamentos que decorram das suas possibilidades económico-financeiras.

## Cláusula 10.ª

### Regime de promoções e acesso obrigatório

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de atribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

- Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;
- Os estagiários passarão a escrivãos de 2.ª classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio;
- Os escrivãos de 2.ª classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

## Cláusula 11.ª

### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

## Cláusula 12.ª

### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO III

### Noções de local de trabalho

## Cláusula 13.ª

### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato, tendo direito a indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 14.ª**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os instrutores será de quarenta e quatro horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos por cinco dias.

2 — O período normal de trabalho para os instrutores deverá ser fixado entre as 8 e as 20 horas.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior o período de descanso para refeições não poderá ser inferior a uma hora, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas.

4 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de quarenta horas semanais, dividido por cinco dias de oito horas diárias, sem prejuízo de outros períodos de menor duração em vigor.

5 — Para estes trabalhadores o período de descanso para refeições não pode ser inferior a uma hora.

6 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

#### **Cláusula 16.ª**

##### **Trabalho nocturno**

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 17.ª**

##### **Descanso semanal**

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado de descanso complementar, equiparado, para todos os efeitos, ao dia de descanso semanal.

#### **Cláusula 18.ª**

##### **Feriados**

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

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

3 — 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.

4 — 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 8 dias úteis.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

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 pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

8 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 5 do artigo anterior.

9 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

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

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

12 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

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

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

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

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias, e, quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias deve ser afixado na empresa e enviado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social até à data que a lei prevê para o envio dos mesmos mapas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

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

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar,



com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 24.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob suas ordens;
- b) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- c) Cumprir as disposições deste acordo e da lei;
- d) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com solicitação justificada do trabalhador;
- e) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite justificadamente.

#### Cláusula 25.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer assídua e pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com zelo e eficiência as tarefas que lhe sejam cometidas;
- d) Cumprir ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e da produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamento que lhe forem confiados;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto

com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

- h) Cumprir as demais obrigações deste acordo e da lei;
- i) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para descrição detalhada do acidente.

#### Cláusula 26.ª

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos termos da lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 13.ª;
- h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
- i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste acordo e da lei.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve.

3 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

#### Cláusula 27.ª

##### Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva categoria ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço.

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato, ou, na falta desta, por todos os trabalhadores sindicalizados no sindicato que promove a reunião.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretende que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, nos locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

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

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 90 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + (n - 500) : 200$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Faltas

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 a que está obrigado, 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.

5 — O somatório das horas de trabalho em falta, para apuramento do período de trabalho normal diário, apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Doença, acidente de trabalho e parto;
- b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastrós ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- e) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação;
- f) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- i) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita, até cinco dias por ano;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição 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) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- c) As referidas na alínea l) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 33.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — 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 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

4 — 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.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo II.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 2765\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores há muito classificados na categoria de instrutor vencem a primeira diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987 e a segunda em 1 de Fevereiro de 1989, desde que nesta data tenham seis ou mais anos de antiguidade na categoria e na empresa, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % do acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com acréscimo de 200 %.

2 — Para efeitos de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

6 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos de prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia de 3680\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

### CAPÍTULO IX

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$.

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

Almoço — 1395\$;

Jantar — 1395\$;

Pequeno-almoço — 365\$.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontrar fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

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

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;
- c) A um subsídio de deslocação no montante de 395\$ e 755\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 antes do parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de um ano após o parto.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- b) Dispensa até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;
- b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

## **CAPÍTULO XI**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 49.ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

#### **Cláusula 50.ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

#### **Cláusula 51.ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### **Cláusula 52.ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência de justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culpososo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

#### **Cláusula 53.ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

#### **Cláusula 54.ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato unilateralmente, devendo comunicar a decisão, por escrito, com antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 15 dias úteis consecutivos, este não apresente qualquer comunicação.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A inobservação por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções 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 deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção quando

levada a efeitos até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se do trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido no n.º 6 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- c) No caso de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes à importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade empregadora comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da documentação à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

5 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — No caso de despedimento, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados na recepção da comunicação a que se refere o número anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Apoio aos trabalhadores

##### Cláusula 59.ª

###### Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e de segurança previstos na lei.

##### Cláusula 60.ª

###### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

##### Cláusula 61.ª

###### Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

##### Cláusula 62.ª

###### Quotização sindical

1 — As empresas representadas pela ANIECA descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente ao da sua entrega.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

##### Cláusula 63.ª

###### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.



7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 64.ª

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 65.ª

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 66.ª

##### Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

3 — Consideram-se revogados por efeito da entrada em vigor deste acordo todos os instrumentos de regulação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente acordo, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionado tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 67.ª

##### Disposição transitória

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

**Assistente administrativo.** — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

**Chefe de divisão, departamento ou serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços

de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da 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 estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

**Director de serviços ou chefe de escritório.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de 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, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da 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. Pode propor a aquisição de equipamento.

**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 lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registo do pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escrevendo.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

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

**Instrutor.** — É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

**Porteiro.** — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

**Programador.** — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar

a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; pode dactilografar relatórios, actas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

**Técnico examinador.** — É o trabalhador que avalia em exames teóricos, técnicos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador 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 os 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 operações financeiras.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director de serviços ..... Técnico examinador .....	162 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório .....	121 300\$00
2	Chefe de departamento/divisão/serviços/ contabilidade ..... Contabilista ..... Programador ..... Tesoureiro .....	110 800\$00
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	101 000\$00
4	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção .....	92 500\$00
4-A	Instrutor .....	89 800\$00
5	Escriturário de 1.ª classe ..... Caixa .....	89 800\$00
6	Escriturário de 2.ª classe ..... Cobrador .....	80 000\$00
7	Telefonista .....	76 100\$00
8	Contínuo (mais de 21 anos) ..... Guarda ..... Porteiro .....	74 100\$00
9	Dactilógrafo (3.º ano) ..... Estagiário (3.º ano) ..... Trabalhador de limpeza .....	70 100\$00
10	Dactilógrafo (2.º ano) ..... Contínuo (menos de 21 anos) ..... Estagiário (2.º ano) .....	60 350\$00
11	Dactilógrafo (1.º ano) ..... Estagiário (1.º ano) .....	54 450\$00
12	Paquete (17 anos) .....	45 300\$00
13	Paquete (16 anos) .....	42 300\$00

### Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio de 105\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director da escola de condução têm direito a um subsídio mensal de 7660\$.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1994.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1994.

Depositado em 22 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 81/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANS — Assoc. Nacional de Supermercados e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind.  
do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANS, e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de super e hipermercados não filiadas nas associações outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzem efeitos entre 1 de Agosto de 1993 e 28 de Fevereiro de 1994.

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos IV e V produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1994.

4 — O prazo de vigência do CCT é de 12 meses.

**CAPÍTULO II**

**Carreira profissional e admissões**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais e funções**

As categorias profissionais e respectivas funções são as que constam do anexo I.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Enquadramento das profissões por níveis salariais**

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Admissões**

1 — A idade mínima de admissão será a prevista na lei, sem prejuízo de outras superiores estabelecidas neste CCT para determinadas profissões.

2 — As habilitações literárias mínimas são as previstas na lei, para as diferentes profissões.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Acessos**

1 — Os trabalhadores das categorias constantes do nível XIII do anexo II, são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível XII.

2 — Os trabalhadores das categorias constantes do nível XII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível X.

3 — Os trabalhadores das categorias de 2.<sup>a</sup> constantes do nível X, anexo II, são promovidos, decorridos três anos, às categorias constantes do nível IX.

§ único. O operador informático estagiário será promovido a operador estagiário de 2.<sup>a</sup>, decorridos seis meses de permanência naquela categoria.

4 — Os trabalhadores das categorias de 1.<sup>a</sup> constantes do nível IX e o operador informático de 2.<sup>a</sup> do anexo II são promovidos decorridos três anos às respectivas categorias do nível VIII.

5 — Os trabalhadores das categorias de servente/ajudante de motorista e contínuo, decorridos três anos de permanência na categoria, serão remunerados pelo nível X da tabela salarial.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Reclassificações**

1 — No prazo de 90 dias, contados a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, as empre-

sas procederão às reclassificações a seguir identificadas:

**1) Operadores:**

- a) Encarregado de portaria — em operador encarregado \*;
- b) Encarregado de loja com mais de 1000 m<sup>2</sup> — em encarregado de armazém ou chefe de sector;
- c) Operador fiscal de caixa ou operador fiscal de marcação — em subchefe de secção ou operador principal;
- d) Operador até três anos — em operador de 2.ª;
- e) Operador de três a seis anos — em operador de 1.ª;
- f) Operador de mais de seis anos — em operador especializado;

**2) Escriturários:**

- g) Escriturário especializado — em escriturário principal;
- h) Primeiro-escriturário ou escriturário com mais de seis anos — em escriturário especializado;
- i) Segundo-escriturário ou escriturário de três a seis anos — em escriturário de 1.ª;
- j) Terceiro-escriturário ou escriturário até três anos — em escriturário de 2.ª;

**3) Pasteleiros:**

- l) Mestre ou técnico — em chefe de secção;
- m) Oficial de 1.ª — em pasteleiro principal;
- n) Oficial de 2.ª (mais de seis anos) — em pasteleiro especializado;
- o) Oficial de 2.ª (de três a seis anos) — em pasteleiro de 1.ª;
- p) Oficial de 3.ª — em pasteleiro de 2.ª;
- q) Auxiliar de fabrico — em praticante de 2.º ano;

**4) Padeiros:**

- r) Encarregado — em chefe de secção;
- s) Amassador ou forneiro — em panificador principal;
- t) Ajudante de padaria de 1.ª ou panificador (mais de seis anos) — em panificador especializado;
- u) Ajudante de padaria de 1.ª ou panificador (de três a seis anos) — em panificador de 1.ª;
- v) Ajudante de padaria de 2.ª ou aspirante a panificador — em panificador de 2.ª;

**5) Empregados de *snack*:**

- y) Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* (mais de seis anos) — em empregado de mesa/bar/balcão/*snack* especializado;
- x) Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* (de três a seis anos) — em empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 1.ª;
- z) Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* (menos de três anos) — em empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 2.ª;

\* Sem prejuízo dos trabalhadores de Setúbal, com categoria de encarregado de portaria, que estejam equiparados a encarregados de armazém/chefe de sector, caso em que esta equiparação se mantém.

**6) Cortadores:**

- aa) Oficial de 1.ª — em oficial de carnes especializado;
- bb) Oficial de 2.ª — em oficial de carnes de 1.ª

2 — Os trabalhadores que, por força das alterações na designação da categoria, sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

**CAPÍTULO III**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 9.ª**

**Duração do trabalho**

1 — A duração do trabalho será de quarenta horas semanais, para os trabalhadores abrangidos por este CCT, a partir de 1 de Janeiro de 1995.

2 — Até 1 de Janeiro de 1995, a duração do período normal de trabalho semanal será a seguinte:

- a) Oito horas do dia e quarenta e duas horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;
- b) Oito horas e meia por dia e quarenta e uma horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;
- c) Oito horas por dia e quarenta horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana.

3 — Os horários estabelecidos nos números anteriores não prejudicam outros de duração inferior que, eventualmente, estejam a ser praticados.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 11.ª, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas. No período de transição, até se atingirem as quarenta horas semanais, o período máximo diário de trabalho poderá ser de oito horas e meia.

**Cláusula 10.ª**

**Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório, que serão praticados da forma seguinte:

- a) Nos horários que sejam organizados por forma a que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado a partir das 13 horas.

§ único. Transitoriamente até 31 de Dezembro de 1994, os trabalhadores abrangidos pelo horário previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior terão direito apenas a meio dia de descanso complementar ao sábado a partir das 13 horas;

- b) Nos horários que sejam organizados por forma a que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

- c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado por forma a que coincida pelo menos com 15 domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais 5 desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o primeiro dia considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;

- d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

#### Cláusula 11.ª

##### Organização do horário de trabalho

1 — Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

2 — As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com oito dias de antecedência.

3 — As alterações aos horários diversificados ou contínuos deverão ser afixadas ou comunicadas, com antecedência mínima de 30 dias, aos trabalhadores interessados.

4 — As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

5 — A mudança da escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.

6 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana.

7 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho extraordinário e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas.

8 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

9 — Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo, com um intervalo para refeição ligeira de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30 % e 60 % do período normal de trabalho.

10 — A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

11 — Na organização dos horários as empresas deverão ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

12 — São permitidas trocas de horário entre os trabalhadores da mesma categoria profissional, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pelo responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado para além dos limites fixados no presente contrato.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a remuneração horária normal.

4 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\text{Hora simples (HS)} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

em que retribuição mensal é o valor da remuneração base acrescida de diuturnidades e horário semanal é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 13.ª

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, confiança ou de fiscalização, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda quando exerçam tarefas fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho, que será sempre de iniciativa da entidade patronal, dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25% da sua retribuição base mensal.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuições do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam dos anexos III, IV e V.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1 — Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes a categoria superior àquela em que está classificado terá direito a receber a remuneração equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado será pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração base do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso do contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — O subsídio será reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas dadas no correspondente ano civil atingir, respectivamente:

- a) Número superior a 15 dias, em caso de doença devidamente comprovada;
- b) Número superior a 5 dias nos restantes casos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição base} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — O disposto no número anterior aplica-se a todas as empresas independentemente do valor superior ou inferior que pratiquem à data da assinatura do presente CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação de valor constante no anexo VI, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.

2 — As empresas com mais de 550 trabalhadores permanentes ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado que pratiquem, desde que o mesmo se aplique a um número de trabalhadores igual ou superior a 5% do número total de trabalhadores da empresa.

3 — O subsídio de alimentação não será pago quando o trabalhador faltar no período de trabalho imediatamente anterior ao período da refeição.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias e do subsídio de férias

1 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período anual de férias e que deverá ser paga antes do início destas.

3 — Para efeito de cálculo, o subsídio de férias será pago pelo valor da retribuição mensal do trabalhador.

4 — Se o montante de retribuição sofrer aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respectivo subsídio.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível XI da respectiva tabela.

2 — Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência do risco para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

§ único. Entende-se que a empresa assume o risco sempre que não pague o abono para falhas.

3 — O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

4 — As quebras de caixa são descontadas no vencimento mensal dos trabalhadores, até ao limite de um sexto do vencimento base mensal.

### CAPÍTULO V

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

#### Cláusula 23.<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 integrem comissões sindicais de empresas.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

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

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

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

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representantes, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída exclusivamente às comissões de trabalhadores.

5 — Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6 — A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantia dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos núemros anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.



6 — A cessação do contrato e o exercício do poder disciplinar sobre trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulado pelo disposto na lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Autorizar, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2 — As reuniões referidas na alínea b) do número anterior só podem ser convocadas pela CIE ou pela CSE, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, 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 empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedam à cobrança, em local destinado pela empresa, uma vez por mês, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados, sem prejuízo dos sistemas de dedução nos salários que estejam a ser praticados nos termos da lei.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento onde o trabalhador preste normalmente serviço.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Entende-se por pequenas deslocações toda aquela que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocamentos a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocamento de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas às que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

#### Cláusula 32.ª

##### Grandes deslocamentos

1 — Entende-se por grandes deslocamentos todas aquelas que não possam ser qualificadas de pequenas deslocamentos.

2 — Nas grandes deslocamentos, a empresa suportará todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor na empresa.

3 — Os trabalhadores têm, ainda, direito:

- a) Ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajeto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocamento, com o limite máximo de oito horas diárias;
- b) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocamento entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 33.ª

##### Outras condições em caso de grandes deslocamentos

1 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

2 — As empresas manterão inscritas nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

3 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição de seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

#### Cláusula 34.ª

##### Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 35.ª

##### Princípio geral

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo às entidades patronais observarem as disposições legais aplicáveis.

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

- a) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- b) A terça-feira de Carnaval;
- c) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
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;

- d) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — São consideradas justificadas as faltas seguintes:

- a) Até dois dias úteis por parto do cônjuge ou companheira, a utilizar nos 30 dias seguintes, e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;
- b) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
- c) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

## **CAPÍTULO IX**

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

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

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

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos na lei ou neste contrato;

- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente, no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

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

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a presente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e éticas profissionais;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Garantia dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidade prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com excepção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo do trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem aos trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino — protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Durante a gravidez, e até três meses após o parto, a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis, e da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) As mulheres grávidas têm direito a uma licença de maternidade de 90 dias, 60 dos quais gozadas necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A título excepcional, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- e) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- g) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente comprovada, em função das condições de saúde da mãe;
- h) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- i) A mãe que aleite o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho prefazer um ano;

- j) As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

São garantidos aos trabalhadores-estudantes todos os direitos e benefícios consignado na lei.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho — normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho — normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem estar permanentemente limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados, sempre que possível com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios, devem estar protegidos contra as intempéries e exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de venda, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores em locais facilmente acessíveis água potável em quantidade suficiente;
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
  - a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
  - b) Dispor de água canalizada;
  - c) Serem iluminadas e ventiladas;

- d) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

## CAPÍTULO XIII

### Sanções

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

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

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Composição, funcionamento e competências

As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

5 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores que até 31 de Outubro de 1994 tinham direito a auferirem diuturnidades por força dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores continuam a receber o montante que a esse título lhes estava a ser atribuído, enquanto se mantiverem nessa categoria, o qual acresce indefinidamente às remunerações constantes das tabelas anexas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente CCT faz imediatamente cessar a vigência de todos os instrumentos de regulamentação colectiva, de natureza convencional ou administrativa, anteriormente em vigor.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cláusula mais favorável

O presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Lisboa, 7 de Março de 1994.

Pela ANS — Associação Nacional de Supermercados:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Descrição de funções

**Director de loja.** — É o trabalhador que, com a necessária autonomia gere, coordena e dirige unidades comerciais com áreas superiores a 2500 m<sup>2</sup>.

**Chefe de departamento.** — É o trabalhador que, numa unidade comercial com área superior a 2500 m<sup>2</sup>, organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

**Supervisor de zona.** — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>, numa determinada zona e de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

**Chefe de secção/operador encarregado.** — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de stocks e pela conta de exploração.

**Coordenador de loja.** — É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas até 700 m<sup>2</sup>.

**Subchefe de secção.** — É o trabalhador que, numa unidade comercial na dependência de um chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores, se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção, quando este exista, nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de loja.** — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 e 2500 m<sup>2</sup>.

**Encarregado de loja A.** — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m<sup>2</sup> e 1000 m<sup>2</sup> ou que tenham menos de 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores superior a seis.

**Encarregado de loja B.** — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

**Gestor de produto.** — Analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais, controlando a *performance* na gama de produtos sob sua responsabilidade.

**Técnico licenciado.** — É o trabalhador com licenciatura que exerce funções de cariz técnico, em qualquer das áreas funcionais da empresa, e que não seja abrangido por nenhuma profissão constante deste contrato.

**Analista de sistemas.** — É o trabalhador que estuda as necessidades do utilizador, determina a natureza, o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos e as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar, manter e especificar os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas, utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção e rentabilidade das máquinas, dos circuitos e controlo dos documentos, dos métodos e processos a utilizar.

**Auxiliar de cozinha.** — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, preparação de salas, recolha e lavagem de material. Pode proceder a serviços de preparação de refeições.

**Cozinheiro.** — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua qualidade e conservação, amanha peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; é o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Mantém actualizados os elementos de informação inerentes à sua actividade.

**Decorador.** — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, cartazes, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mercadorias, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colaboração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e participa nos trabalhos de instalação.

**Desenhador.** — É o trabalhador que, a partir de uma concepção sob a forma de estudo ou projecto, elabora projecto final, desenha ou pinta equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras,

exposições, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposições de mobiliário, obras de arte e decorativas, procedendo, posteriormente, à sua montagem e ou instalação.

**Oficial de carnes.** — É o trabalhador que procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes.

**Electricista.** — É o trabalhador electricista que, devidamente credenciado, executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a supervisão dos trabalhadores que o coadjuvam.

**Pasteleiro.** — Prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros. Organiza e colabora nos trabalhos de aseo, higiene e arrumação da sua secção. Requisita as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. É também responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e maquinaria.

**Operador de hipermercado ou supermercado.** — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

**Secretária.** — É a trabalhadora que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, registos, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia em língua nacional ou estrangeira.

**Oficial serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas. É responsável pela conservação e limpeza de material e ferramentas utilizadas.

**Oficial serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos, máqui-

nas, motores, peças e ou componentes de sistemas hidráulicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos e outros. É responsável pela conservação e limpeza do material que utiliza.

**Servente/ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa ainda tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador, que entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

**Subchefe de secção administrativo.** — É o trabalhador que, além das responsabilidades cometidas aos empregados administrativos, se ocupa de assuntos especializados, podendo coordenar o trabalho de um grupo. Substitui o chefe de secção administrativo nos seus impedimentos, podendo, por delegação, executar as suas tarefas.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que dirige e coordena as funções administrativas e técnicas de um serviço.

**Chefe de secção administrativo.** — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.

**Chefe de sector.** — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade de um sector.

**Comprador.** — Visiona, negocia, encomenda e ou desencadeia a compra de mercadorias, equipamentos ou máquinas.

**Conferente.** — É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

**Contínuo.** — É o trabalhador que, no âmbito da área administrativa, executa tarefas indiferenciadas, entre outras, recepção e expedição de correio, circulação interna e externa de expediente, mensagens, objectos, aparelhagem, reprodução de documentos e tarefas no exterior. Controla as entradas e saídas de pessoas e ou visitantes das instalações. Recebe expediente e promove a sua distribuição interna.

**Empregado de serviços externos.** — É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos, podendo efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

**Guarda.** — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de pessoas, veículos, mercadorias e materiais.

**Motorista (pesados e ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga. Deverá desencadear operações periódicas de manutenção do veículo.

**Operador informático.** — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos mesmos conforme o programa de exploração, regista as actividades e as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

**Panificador.** — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, entre outras, amassa, prepara, corta, pesa, enrola e estende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada que regula a manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforna a massa e vigia a cozedura. Desforma. É responsável pelos registos de actividade e consumo de materiais.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções cometidas aos contínuos.

**Programador informático.** — De harmonia com as necessidades da empresa, elabora os programas necessários para os suprir, sendo responsável pela informação interna e formação de pessoal e utilizadores inerentes à sua aplicação. É responsável pela manutenção das aplicações. Colabora na organização dos circuitos de documentos em serviços não abrangidos pelas aplicações informáticas. É também responsável pelos registos de actividade, controlo e informação sobre custos de exploração.

**Operador ajudante/estagiário/praticante.** — É o trabalhador que inicia a aprendizagem de uma profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

**Técnico licenciado.** — É o trabalhador que, não sendo abrangido por nenhuma das profissões integrantes deste acordo, desenvolve actividade especializada em qualquer das áreas funcionais da empresa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, compatível com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

**Telefonista/recepcionista.** — Presta serviço numa recepção, com central telefónica, recebendo e distribuindo



chamadas do exterior e fazendo as ligações que lhe forem solicitadas. Recebe visitantes e procede ao seu encaminhamento. Recebe, distribui internamente e expede telexes, correspondência, encomendas, telefaxes e outros. Pode ser encarregada de tarefas administrativas indiferenciadas.

**Vigilante.** — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que sejam requeridas.

**Supervisor de secção.** — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-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 os pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

**Encarregado de armazém.** — Superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

**Encarregado/chefe de «snack».** — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

**Empregado de mesa/bar/balcão/«snack».** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou serve refeições, atende ou fornece os clientes, executa e colabora na arrumação das mesas, bar, balcão e *snack*, para diversas refeições.

## ANEXO II

### Enquadramento das categorias profissionais

Níveis	Categorias profissionais
I	—
II	Director de loja.
III	Supervisor de zona. Chefe de serviços. Analista de sistemas. Técnico licenciado A.
IV	Chefe de departamento. Técnico licenciado B. Gerente de loja. Gestor de produto. Programador informático de 1. <sup>a</sup> Coordenador de loja.
V	Chefe de sector. Encarregado de loja A. Supervisor de secção. Técnico licenciado C. Programador informático de 2. <sup>a</sup> Chefe de secção administrativo. Secretária de administração. Comprador. Encarregado de armazém..
VI	Encarregado de loja B. Chefe de secção/operador encarregado. Secretária de direcção. Encarregado/chefe de <i>snack</i> .
VII	Subchefe de secção. Operador principal. Subchefe de secção administrativo. Secretária. Escriturário principal. Padeiro principal. Oficial de carnes principal. Panificador principal. Electricista principal. Fiel de armazém.
VIII	Operador informático de 1. <sup>a</sup> Operador especializado. Escriturário especializado. Motorista de pesados. Desenhador especializado. Panificador especializado. Padeiro especializado. Cozinheiro especializado. Oficial de carnes especializado. Decorador especializado. Electricista especializado. Oficial serralheiro civil. Oficial serralheiro mecânico. Conferente. Empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> especializado.
IX	Operador informático de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Panificador de 1. <sup>a</sup> Oficial de carnes de 1. <sup>a</sup> Electricista de 1. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros. Empregado de serviços externos de 1. <sup>a</sup> Vigilante de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Decorador de 1. <sup>a</sup> Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> Padeiro de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 1. <sup>a</sup>

Níveis	Categorias profissionais
X	Operador informático estagiário. Operador de supermercados de 2.ª Escriturário de 2.ª Vigilante de 2.ª Telefonista/recepcionista de 2.ª Empregado de serviços externos de 2.ª Padeiro de 2.ª Oficial de carnes de 2.ª Electricista de 2.ª Panificador de 2.ª Desenhador de 2.ª Decorador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 2.ª
XI	Auxiliar de cozinha. Contínuo. Guarda. Servente/ajudante motorista.

Níveis	Categorias profissionais
XI	Paquete. Servente de limpeza.
XII	Operador ajudante do 2.º ano. Escriturário estagiário do 2.º ano. Praticante de padaria/pastelaria do 2.º ano. Praticante de carnes do 2.º ano. Praticante de electricista do 2.º ano. Praticante de cozinha do 2.º ano. Desenhador-ajudante do 2.º ano. Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 2.º ano.
XIII	Operador-ajudante do 1.º ano. Escriturário estagiário do 1.º ano. Praticante de pastelaria/padaria do 1.º ano. Praticante de carnes do 1.º ano. Praticante de electricista do 1.º ano. Auxiliar de cozinha do 1.º ano. Desenhador-ajudante do 1.º ano. Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 1.º ano.

### ANEXO III

#### Taboas salariais

De 1 de Agosto de 1993 a 28 de Fevereiro de 1994

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I .....	-	-	-
II .....	-	-	-
III .....	-	-	-
IV .....	Remunerações no mínimo de 20% acima do nível IV.	Remunerações no mínimo de 20% acima do nível IV.	Remunerações no mínimo de 20% acima do nível IV.
V .....	140 000\$00	127 500\$00	120 500\$00
VI .....	120 000\$00	110 000\$00	104 000\$00
VII .....	100 000\$00	91 000\$00	86 500\$00
VIII .....	85 000\$00	78 000\$00	73 500\$00
IX .....	74 000\$00	68 000\$00	64 000\$00
X .....	68 000\$00	63 000\$00	58 000\$00
XI .....	63 800\$00	58 500\$00	55 000\$00
XII .....	57 000\$00	52 000\$00	51 000\$00
XIII .....	54 000\$00	50 000\$00	49 000\$00
XIII .....	50 000\$00	49 000\$00	48 000\$00

Tabela A: é aplicável aos distritos do Porto, de Lisboa e de Setúbal.  
Tabela B: é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.  
Tabela C: é aplicável aos restantes distritos.

### ANEXO IV

#### Taboas salariais

De 1 de Março de 1994 a 28 de Fevereiro de 1995

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I .....	-	-	-
II .....	-	-	-
III .....	-	-	-
IV .....	Remunerações no mínimo de 20% acima do nível IV.	Remunerações no mínimo de 20% acima do nível IV.	Remunerações no mínimo de 20% acima do nível IV.
V .....	148 000\$00	135 000\$00	127 000\$00
VI .....	127 000\$00	116 300\$00	110 000\$00
VII .....	106 000\$00	96 200\$00	91 500\$00
VIII .....	90 000\$00	82 500\$00	78 000\$00
IX .....	78 200\$00	71 900\$00	67 600\$00
X .....	71 900\$00	66 600\$00	61 300\$00
XI .....	67 500\$00	61 800\$00	58 100\$00
XII .....	60 300\$00	55 000\$00	53 900\$00
XIII .....	57 000\$00	52 900\$00	51 800\$00
XIII .....	52 900\$00	51 800\$00	50 700\$00

Tabela A: é aplicável aos distritos do Porto, de Lisboa e de Setúbal.  
Tabela B: é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.  
Tabela C: é aplicável aos restantes distritos.

## ANEXO V

### Tabelas salariais - cortadores

De 1 de Março de 1994 a 28 de Fevereiro de 1995

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
VIII .....	90 000\$00	82 500\$00	78 000\$00
IX .....	78 200\$00	71 900\$00	67 600\$00
X .....	71 900\$00	66 600\$00	61 300\$00
XI .....	-	-	-
XII .....	60 300\$00	55 000\$00	53 900\$00
XIII .....	57 000\$00	52 900\$00	51 800\$00

Tabela A: é aplicável aos distritos do Porto, de Lisboa e de Setúbal.

Tabela B: é aplicável aos distritos de Faro, Évora, Braga e Santarém.

Tabela C: é aplicável aos restantes distritos.

#### Nota

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade de trabalho, absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

## ANEXO VII

### Subsídio de alimentação

	Âmbito geográfico		
	Distritos da tabela A	Distritos da tabela B	Distritos da tabela C
Valores .....	450\$00	250\$00	200\$00

#### Declaração

A redacção acordada pelas partes para a cláusula 16.<sup>a</sup>, n.º 2, do CCT (condições especiais de retribuição) não significa que qualquer das partes tenha abdicado da sua posição quanto à obrigatoriedade ou não do descanso compensatório pelo trabalho prestado nos dias feriados.

Cada uma das partes procurará fazer valer a sua posição pelos meios que considerar apropriados.

Também não está em causa a obrigatoriedade de descanso compensatório pelo trabalho suplementar em dia útil, prestado no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, quanto à qual ambas as partes estão de acordo.

Lisboa, 7 de Março de 1994. — Pelas Associações Patronais: *(Assinaturas ilegíveis.)* — Pelas Associações Sindicais: *(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 e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 7 de Março de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Vítor Pereira.*

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 8 de Março de 1994.

Depositado em 17 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 70/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

## **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

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

Associação de Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);

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

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

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

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

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia de trabalho.

2 a 5 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para

falhas no valor de 3500\$. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — .....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Produção de efeitos**

As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta do anexo III.

**ANEXO III****Remunerações mínimas**

Grupo	Categorias	Tabela A (ANCEVE/ACIBEV)		Tabela B (AEVP)	
		1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	110 400\$00	116 500\$00	142 500\$00	150 400\$00
II	Chefe de departamento ..... Tesoureiro ..... Contabilista .....	104 200\$00	110 000\$00	127 800\$00	134 900\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	88 500\$00	93 400\$00	113 600\$00	119 900\$00
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	81 700\$00	86 200\$00	108 000\$00	114 000\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Prospector de vendas (sem comissão) ..... Promotor de vendas (sem comissão) ..... Vendedor (sem comissão) .....	77 300\$00	81 600\$00	100 800\$00	106 400\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Cobrador ..... Demonstrador .....	73 800\$00	77 900\$00	94 200\$00	99 400\$00
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	65 400\$00	69 000\$00	86 800\$00	91 600\$00
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo ..... Porteiro .....	60 400\$00	63 800\$00	81 000\$00	85 500\$00
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	54 900\$00	58 000\$00	74 100\$00	78 200\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza ..... Contínuo (menos de 21 anos) .....	51 000\$00	53 900\$00	68 400\$00	72 200\$00
XI	Prospector de vendas (com comissão) ..... Promotor de vendas (com comissão) ..... Vendedor (com comissão) .....	49 100\$00	51 900\$00	50 400\$00	53 200\$00
XII	Paquete (até 17 anos) .....	38 000\$00	40 100\$00	47 000\$00	49 600\$00

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

Porto, 25 de Janeiro de 1994.

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

Custódio da Silva.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Custódio da Silva.

## Declaração

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

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

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

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

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1994. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Março de 1994.

Depositado em 17 de Março de 1994, a fl. 50 do livro n.º 7, com o n.º 68/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 19.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia de trabalho.

2 — .....

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 38.ª

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3500\$.

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

2 — .....

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>, bem como as remunerações mínimas, terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas

Grupo	Tabela A		Tabela B	
	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)
I .....	110 400\$00	116 500\$00	142 500\$00	150 400\$00
II .....	104 200\$00	110 000\$00	127 800\$00	134 900\$00
III .....	88 500\$00	93 400\$00	113 600\$00	119 900\$00
IV .....	81 700\$00	86 200\$00	108 000\$00	114 000\$00
V .....	77 300\$00	81 600\$00	100 800\$00	106 400\$00
VI .....	73 800\$00	77 900\$00	94 200\$00	99 400\$00
VII .....	65 400\$00	69 000\$00	86 800\$00	91 600\$00
VIII .....	60 400\$00	63 800\$00	81 000\$00	85 500\$00
IX .....	54 900\$00	58 000\$00	74 100\$00	78 200\$00
X .....	51 000\$00	53 900\$00	68 400\$00	72 200\$00
XI .....	49 100\$00	51 900\$00	50 400\$00	53 200\$00
XII .....	38 000\$00	40 100\$00	47 000\$00	49 600\$00

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1994.

Pela AEVP — Associação de Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 75/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Bebidas da Região Norte e Centro e outro (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$ por cada dia de trabalho.

2 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3500\$.

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

2 — .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

1 — As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III produzirão efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

#### ANEXO III

Grupo	Tabela A	Tabela B
I .....	110 400\$00	142 500\$00
II .....	104 200\$00	127 800\$00
III .....	88 500\$00	113 600\$00
IV .....	81 700\$00	108 000\$00
V .....	77 300\$00	100 800\$00
VI .....	73 800\$00	94 200\$00
VII .....	65 400\$00	86 800\$00
VIII .....	60 400\$00	81 000\$00
IX .....	54 900\$00	74 100\$00
X .....	51 000\$00	68 400\$00
XI .....	49 100\$00	50 400\$00
XII .....	38 000\$00	47 000\$00

#### ANEXO IV

Grupo	Tabela A	Tabela B
I .....	116 500\$00	150 400\$00
II .....	110 000\$00	134 900\$00
III .....	93 400\$00	119 900\$00
IV .....	86 200\$00	114 000\$00
V .....	81 600\$00	106 400\$00
VI .....	77 900\$00	99 400\$00
VII .....	69 000\$00	91 600\$00
VIII .....	63 800\$00	85 500\$00
IX .....	58 000\$00	78 200\$00
X .....	53 900\$00	72 200\$00
XI .....	51 900\$00	53 200\$00
XII .....	40 100\$00	49 600\$00

*Nota.* — As tabelas A aplicam-se às empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

As tabelas B às empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

Porto, 25 de Janeiro de 1994.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSLABT — Federação dos Sindicatos da Indústria de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSLABT/CGTP-IN representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do 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, 25 de Janeiro de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 75/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



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

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

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

2 — .....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de 300\$.

2 — .....

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5750\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 250\$;
- b) Ceia — 340\$;
- c) Almoço/jantar — 1100\$;
- d) Dormida — 3200\$.

3 — .....

- a) .....
- b) .....

c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 680\$ por cada dia de trabalho.

4 — .....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3500\$.

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

2 — .....

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 5500\$.

2 — .....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

**ANEXO III**

**Remunerações mínimas mensais**

1 — Início de efeitos — as remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas produzirão efeitos nos termos constantes da nota inserta em rodapé.

2 — .....

Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	95 500\$00	124 700\$00
B .....	89 500\$00	116 200\$00
C .....	84 000\$00	109 900\$00
D .....	77 400\$00	102 400\$00
E .....	75 700\$00	99 300\$00
F .....	73 700\$00	96 000\$00
G .....	72 000\$00	94 000\$00
H .....	67 800\$00	89 500\$00
I .....	66 100\$00	87 000\$00
J .....	64 200\$00	84 400\$00
L .....	63 100\$00	83 100\$00
M .....	55 400\$00	71 700\$00
N .....	54 800\$00	67 600\$00
O .....	44 500\$00	54 800\$00
P .....	37 500\$00	44 300\$00

Nota. — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993.

**ANEXO IV**

**Remunerações mínimas mensais**

1 — Início de efeitos — as remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas produzirão efeitos nos termos constantes da nota inserta em rodapé.

2 — .....

Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	100 800\$00	131 600\$00
B .....	94 500\$00	122 600\$00
C .....	88 700\$00	116 000\$00
D .....	81 700\$00	108 100\$00

Grau	Tabela I	Tabela II
E .....	79 900\$00	104 800\$00
F .....	77 800\$00	101 300\$00
G .....	76 000\$00	99 200\$00
H .....	71 600\$00	94 500\$00
I .....	69 800\$00	91 800\$00
J .....	67 800\$00	89 100\$00
L .....	66 600\$00	87 700\$00
M .....	58 500\$00	75 700\$00
N .....	57 900\$00	71 400\$00
O .....	47 000\$00	57 900\$00
P .....	39 600\$00	46 800\$00

*Nota.* — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Porto, 25 de Janeiro de 1994.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do 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, 25 de Janeiro de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Março de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 77/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (armazéns) — Alteração salarial e outras**

### Cláusula 12.ª

#### Horário de trabalho

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

2 — .....

### Cláusula 19.ª

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito por cada dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de 300\$.

2 — .....

### Cláusula 21.ª

#### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5750\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 250\$;
- b) Ceia — 340\$;
- c) Almoço/jantar — 1100\$;
- d) Dormida — 3200\$.

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 680\$ por cada dia de trabalho.

4 — .....

### Cláusula 39.ª

#### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3500\$. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

## Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 5500\$.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme consta do anexo III.

## ANEXO III

## Remunerações mínimas mensais

Grupo	Tabela I (ANCEVE/ACIBEV)		Tabela II (AEVP)	
	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)
A .....	95 500\$00	100 800\$00	124 700\$00	131 600\$00
B .....	89 500\$00	94 500\$00	116 200\$00	122 600\$00
C .....	84 000\$00	88 700\$00	109 900\$00	116 000\$00
D .....	77 400\$00	81 700\$00	102 400\$00	108 100\$00
E .....	75 700\$00	79 900\$00	99 300\$00	104 800\$00
F .....	73 700\$00	77 800\$00	96 000\$00	101 300\$00
G .....	72 000\$00	76 000\$00	94 000\$00	99 200\$00
H .....	67 800\$00	71 600\$00	89 500\$00	94 500\$00
I .....	66 100\$00	69 800\$00	87 000\$00	91 800\$00
J .....	64 200\$00	67 800\$00	84 400\$00	89 100\$00
L .....	63 100\$00	66 600\$00	83 100\$00	87 700\$00
M .....	55 400\$00	58 500\$00	71 700\$00	75 700\$00
N .....	54 800\$00	57 900\$00	67 600\$00	71 400\$00
O .....	44 500\$00	47 000\$00	54 800\$00	57 900\$00
P .....	37 500\$00	39 600\$00	44 300\$00	46 800\$00

1 — .....

## Declaração

2 — .....

Porto, 25 de Janeiro de 1994.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

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

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1994. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Março de 1994.

Depositado em 17 de Março de 1994, a fl. 50 do livro n.º 7, com o n.º 67/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (armazéns) — Alteração salarial e outras.**

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

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

.....

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 300\$.

.....

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5750\$ para alimentação e alojamento, ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 250\$;
- b) Ceia — 340\$;
- c) Almoço/jantar — 1100\$;
- d) Dormida — 3200\$.

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao conselho da sede ou delegação a que se encon-

tram adstritos, será atribuído um subsídio para almoço não inferior a 680\$ por cada dia de trabalho.

## **CAPÍTULO XI**

### **Direitos especiais**

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

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

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 3500\$.

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

2 — .....

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal no valor de 5500\$.

2 — .....

## **CAPÍTULO XII**

### **Questões gerais e transitórias**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Produção de efeitos**

As cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e as remunerações mínimas mensais terão efeitos conforme consta do anexo III.

## **ANEXO III**

### **Remunerações mínimas mensais**

1 — Início de efeitos — as remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas terão efeitos nos termos constantes da cláusula 44.<sup>a</sup> supra.

2 — .....

# **Taboas salariais**

Grupo	Tabela I		Tabela II	
	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1993 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)	1994 (1 de Janeiro a 31 de Dezembro)
A .....	95 500\$00	100 800\$00	124 700\$00	131 600\$00
B .....	89 500\$00	94 500\$00	116 200\$00	122 600\$00
C .....	84 000\$00	88 700\$00	109 900\$00	116 000\$00
D .....	77 400\$00	81 700\$00	102 400\$00	108 100\$00
E .....	75 700\$00	79 900\$00	99 300\$00	104 800\$00
F .....	73 700\$00	77 800\$00	96 000\$00	101 300\$00
G .....	72 000\$00	76 000\$00	94 000\$00	99 200\$00
H .....	67 800\$00	71 600\$00	89 500\$00	94 500\$00
I .....	66 100\$00	69 800\$00	87 000\$00	91 800\$00
J .....	64 200\$00	67 800\$00	84 400\$00	89 100\$00
L .....	63 100\$00	66 600\$00	83 100\$00	87 700\$00
M .....	55 400\$00	58 500\$00	71 700\$00	75 700\$00
N .....	54 800\$00	57 900\$00	67 600\$00	71 400\$00
O .....	44 500\$00	47 000\$00	54 800\$00	57 900\$00
P .....	37 500\$00	39 600\$00	44 300\$00	46 800\$00

Lisboa, 7 de Abril de 1994.

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

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

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

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

## **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

## **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva, Vítor Pereira.

Entrado em 16 de Março de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 76/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula única**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup> do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e o STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1983, e parcialmente alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 10, de 15 de Março de 1984, 10, de 15 de Março de 1985, 11 de 22 de Março de 1986, 11, de 22 de Março de 1987, 11, de 22 de Março de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, 10, de 15 de Março de 1990, 9, de 8 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1992, e 13, de 8 de Abril de 1993, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e produção de efeitos**

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1994.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 1230\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documentos.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Refeições**

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1610\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documentos.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Viagens em serviço**

1 — Quando em viagens de serviço no continente, que pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> (deslocações e pagamentos);

- b) Pagamento das despesas com a alimentação e alojamento contra a apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 350\$;  
Refeições — 3220\$;  
Alojamento — 4120\$;  
Diárias completas — 7690\$.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1150\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 3900\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 320\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 320\$.

**ANEXO IV**

**Remunerações certas mínimas**

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas — 1994
I	Director de serviços .....	149 000\$00
II	Chefe de serviços ..... Chefe de centro de informática..... Gestor de produtos.....	128 900\$00
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) ..... Analista de sistemas..... Contabilista ..... Técnico de contas.....	114 450\$00
IV	Chefe de secção (de escritório, de informação médica, vendas, aprovisionamento) ..... Encarregado(a) geral (de armazém, de manutenção)..... Técnico(a).....	111 050\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas — 1994
IV	Guarda-livros ..... Programador(a) de informática ..... Tesoureiro(a) ..... Tradutor(a) .....	111 050\$00
V	Encarregado(a) de sector ..... Fogoeiro encarregado ..... Preparador(a) técnico encarregado(a) ..... Caixeiro(a) encarregado(a) ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário(a) de direcção ..... Delegado(a) de informação médica ..... Prospector(a) de vendas ..... Vendedor(a) especializado(a) ..... Desenhador-projectista ..... Desenhador-projectista publicitário ..... Enfermeiro(a) coordenador(a) .....	100 500\$00
VI	Analista de 1.ª ..... Preparador(a) técnico(a) de 1.ª ..... Caixa ..... Escriturário de 1.ª ..... Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras ..... Operador(a) de informática ..... Vendedor(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 1.ª ..... Educador(a) de infância ..... Enfermeiro(a) ..... Técnico(a) de serviço social ..... Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia .....	89 200\$00
VII	Analista de 2.ª ..... Preparador(a) técnico(a) de 2.ª ..... Caixeiro(a) de 1.ª ..... Cobrador ..... Escriturário(a) de 2.ª ..... Promotor(a) de vendas ..... Motorista de pesados ..... Afinador de máquinas de 1.ª ..... Electricista (oficial) ..... Mecânico de automóveis ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Desenhador (mais de três anos) ..... Desenhador de arte finalista (mais de três anos) ..... Cozinheiro(a) ..... Despenseiro(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 2.ª ..... Auxiliar de educação ..... Auxiliar de enfermagem .....	90 800\$00
VIII	Embalador(a) encarregado ..... Analista auxiliar ..... Preparador(a) técnico(a) auxiliar ..... Caixeiro(a) de 2.ª ..... Escriturário(a) de 3.ª ..... Motorista de ligeiros ..... Afinador de máquinas de 2.ª ..... Electricista (pré-oficial) ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Desenhador (menos de três anos) ..... Desenhador de arte finalista ..... Encarregado(a) de serviços auxiliares ..... Encarregado de lavandaria ..... Costureira de artigos de ortopedia (mais de um ano) .....	73 200\$00
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) ..... Caixeiro de 3.ª ..... Distribuidor ..... Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) ..... Operador de máquinas ..... Estagiário do 3.º ano (EE) ..... Telefonista ..... Ajudante de motorista ..... Costureira de artigos de ortopedia (menos de um ano) .....	66 100\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas — 1994
X	Auxiliar de laboratório ..... Embalador(a)/produção (com mais de um ano) ..... Higienizador ..... Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano ..... Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) ..... Estagiário do 2.º ano (EE) ..... Contínuo(a) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Porteiro ..... Ajudante de cozinha ..... Empregado(a) de balcão ..... Empregado(a) de refeitório ..... Vigilante ..... Costureira ..... Engomadeira .....	62 200\$00
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) ..... Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano ..... Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) ..... Servente de armazém ..... Estagiário do 1.º ano (EE) ..... Trabalhador de limpeza .....	58 400\$00
XII	Caixeiro(a) ajudante do 1.º ano .....	55 100\$00
XIII	Praticante caixeiro(a) do 3.º ano .....	48 800\$00
XIV	Praticante caixeiro(a) do 2.º ano .....	45 900\$00
XV	Praticante caixeiro(a) do 1.º ano ..... Paquete .....	43 800\$00

Porto, 17 de Janeiro de 1994.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António G. Braga da Cruz,  
António Barbosa da Silva.*

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

*Belmiro Luis da Silva Pereira.*

### Declaração

A Federação da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

2 de Fevereiro de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 4 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 18 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 72/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se, em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;

ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel;

bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos representadas pela Associação Industrial do Minho (AIM) e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pela associação sindical outorgante.

2 — Aplica-se ainda à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e Madeira filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa.

4 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCT.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de 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 — (Eliminado.)

3 — (Passa para n.º 2.)

4 — (Passa para n.º 3.)

**CAPÍTULO V**

**Remuneração de trabalho**

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Condições especiais de retribuição**

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3600\$, enquanto no desempenho dessas funções.

2 — .....

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — 2400\$;

Mais de 1 000 000\$ — 3600\$.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

**CAPÍTULO VI**

**Deslocação em serviço**

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) Ao pagamento de uma verba diária de 210\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d) .....

2 — .....



3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — 210\$;  
Almoço/jantar — 1100\$;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação dos documentos.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocções no continente

1 — Nas grandes deslocções no continente os trabalhadores terão direito:

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 440\$ para cobertura de despesas correntes;
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocções ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

Nas grandes deslocções ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) À verba diária de 1200\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação a contar da data da partida até à data da chegada.

de alojamento e alimentação a contar da data da partida até à data da chegada.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Regime especial de deslocções

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — 210\$;  
Almoço/jantar — 1100\$;  
Alojamento — 2400\$;

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

#### ANEXO I

##### Taboelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1 .....	143 100\$00	159 100\$00
2 .....	127 200\$00	143 100\$00
3 .....	111 400\$00	125 000\$00
4 .....	100 900\$00	111 400\$00
5 .....	90 400\$00	100 900\$00
6 .....	82 700\$00	90 400\$00
7 .....	76 300\$00	83 100\$00
8 .....	69 600\$00	77 200\$00
9 .....	65 000\$00	71 000\$00
10 .....	61 200\$00	66 900\$00
11 .....	57 700\$00	64 100\$00
12 .....	55 700\$00	61 100\$00
13 .....	52 300\$00	57 700\$00

#### I

##### Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos .....	35 600\$00	35 600\$00	37 400\$00	37 400\$00	38 500\$00	38 500\$00
16 anos .....	35 600\$00	35 600\$00	37 400\$00	37 400\$00	—\$—	—\$—
17 anos .....	35 600\$00	35 600\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

##### Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos grupos 8 e 9

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado .....	38 500\$00	38 500\$00
Praticante do 1.º ano .....	38 500\$00	40 500\$00
Praticante do 2.º ano .....	42 000\$00	45 600\$00

## II

## Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

## Praticantes de categorias sem aprendizagem

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	35 600\$00	35 600\$00	37 400\$00	37 400\$00	38 500\$00	38 500\$00
16 anos.....	35 600\$00	35 600\$00	37 400\$00	37 400\$00	—\$—	—\$—
17 anos.....	35 600\$00	35 600\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

## III

## Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos.....	38 500\$00	38 500\$00
Praticante de 19 anos.....	38 500\$00	38 500\$00

## IV

## Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano.....	38 500\$00	39 800\$00
Praticante de 19 anos ou com mais de dois (1.º ano) ou do 2.º ano.....	41 400\$00	45 000\$00

## Paquetes (escritório) e praticantes (comércio/armazém)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquete (escritório) e praticante comércio/armazém (a).....	35 600\$00	35 600\$00	37 400\$00	37 400\$00	38 500\$00	38 500\$00

(a) Os praticantes dos 1.º, 2.º e 3.º anos.

## Critério diferenciador de tabelas

I — Empresas estritamente comerciais — são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou a retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II — Empresas estritamente de reparação — são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III — Empresas estritamente de montagem de automóveis — são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV — Empresas polivalentes — são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V — As empresas referidas no n.º I aplicam-se as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 154 500 000\$.

As empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 216 000 000\$, deduzidos os impostos e taxas sobre os quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

As empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação, aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo a partir da data da entrada em vigor do mesmo passar a aplicar-se a tabela I.

As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1993.

## ANEXO II

## Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração

Nível 2:

Técnico IV.

## Categorias a eliminar:

### Nível 7:

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras — passam para a categoria de correspondente em línguas estrangeiras integrada no nível 6.

## Categorias com nova designação:

### Nível 2:

Técnico industrial III — passa a técnico IV.

### Nível 3:

Analista de sistemas — passa a técnico III.  
Contabilista (grupo A) — passa a técnico III.  
Técnico industrial II — passa a técnico III.  
Técnico de *software* — passa a técnico III.

### Nível 4:

Contabilista (grupo B) — passa a técnico II.  
Técnico industrial I — passa a técnico II.  
Tesoureiro — passa a técnico II.

### Nível 5:

Programador mecanográfico — passa a técnico I.  
Guarda-livros — passa a técnico I.

### Nível 8:

Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup> — passa a primeiro escriturário.  
Operador mecanográfico — passa a primeiro escriturário.  
Perfurador-verificador — passa a primeiro escriturário.

### Nível 9:

Operador de máquinas auxiliares de escritório — passa a segundo escriturário.  
Operador de máquinas auxiliares de informática — passa a segundo escriturário.  
Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup> — passa a segundo escriturário.

## ANEXO III

### Definição de funções

**Técnico.** — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem certa especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvem. Pode ser designado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (exemplo: técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.)

Lisboa, 30 de Agosto de 1993.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Novembro de 1993.

Depositado em 18 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 71/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra — Alteração salarial e outras.**

1 — As tabelas de remunerações mínimas e as outras tabelas com incidência pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994.

2 — Tabelas de remunerações mínimas:

**A — Trabalhadores do comércio**

Nível	Categoria	Vencimentos
—	Gerente comercial .....	82 000\$00
I	Encarregado geral .....	72 250\$00
	Encarregado de loja (supermercado ou hipermercado) .....	
	Chefe de compras .....	
	Chefe de vendas .....	
II	Caixeiro encarregado ou chefe de secção .....	66 000\$00
	Encarregado de armazém .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Primeiro-caixeiro .....	62 800\$00
	Caixeiro ou operador-cortador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Operador especializado de supermercado .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de praça .....	
	Caixeiro de mar .....	
	Promotor de vendas .....	
	Vendedor especializado .....	
	Prospector de vendas .....	
	Expositor e ou decorador .....	
	Caixeiro ou empregado de funerária de 1. <sup>a</sup> .....	
IV	Segundo-caixeiro .....	57 250\$00
	Caixeiro ou empregado de funerária de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro ou operador-cortador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> .....	
	Conferente .....	
	Demonstrador .....	
V	Terceiro-caixeiro .....	54 100\$00
	Caixeiro ou operador de funerária de 3. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro ou operador-cortador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixa de balcão .....	
	Operador de máquinas .....	
	Propagandista .....	
VI	Repositor .....	52 750\$00
	Distribuidor .....	
	Embalador .....	
	Servente .....	
	Servente auxiliar de funerária .....	
VII	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	46 000\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante de funerária do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	
VIII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	41 800\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante de funerária do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	

Nível	Categoria	Vencimentos
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	38 600\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante de funerária do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	
X	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano .....	38 200\$00
XI	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	37 800\$00
XII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	37 400\$00

**B — Trabalhadores de escritório**

Nível	Categoria	Vencimentos
I	Director de serviços .....	76 100\$00
	Tesoureiro .....	
	Contabilista .....	
	Analista de sistemas .....	
	Programador .....	
II	Chefe de secção (escritório) .....	68 200\$00
	Guarda-livros .....	
	Programador mecanográfico .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
III	Primeiro-escriturário .....	66 000\$00
	Caixa de escritório .....	
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	
IV	Segundo-escriturário .....	59 600\$00
	Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
	Apontador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de telex .....	
	Chefe de pessoal auxiliar .....	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	55 900\$00
	Terceiro-escriturário .....	
	Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Apontador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Estagiário operador mecanográfico .....	
	Estagiário operador de máquinas de contabilidade .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	52 500\$00
	Porteiro .....	
	Guarda .....	
	Contínuo .....	
VII	Estagiário perfurador-verificador .....	47 500\$00
	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário recepcionista .....	
	Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano .....	

Nível	Categoria	Vencimentos
VIII	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	41 300\$00
IX	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	40 900\$00
X	Paquete de 17 anos .....	38 200\$00
XI	Paquete de 16 anos .....	37 800\$00
XII	Paquete de 15 anos .....	37 400\$00

**Outras matérias com incidência pecuniária**

Cláusula 23.<sup>a</sup> (Abono mensal para falhas) — 1700\$.

Cláusula 28.<sup>a</sup> (Diuturnidades) — 1700\$.

Cláusula 32.<sup>a</sup> (Grandes deslocações):

1 — a) .....

b) 180\$ — 425\$.

c):

Diária completa — 3500\$;

Pequeno-almoço — 220\$;

Almoço — 800\$;

Jantar — 800\$;

Dormida e pequeno-almoço — 2700\$.

2 — a) Ajuda de custo diária — 600\$.

Coimbra, 24 de Fevereiro de 1994.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Março de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 80/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — .....

2 — Às matérias que são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37 e 38, de 8 de Outubro de 1978 e de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e de 29 de Junho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, 11, de 22 de Março de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, e 13, de 8 de Abril de 1992.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os tabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 1900\$.

**Tabela de remunerações mínimas**

Nível	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	82 500\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	79 200\$00

Nível	Categoria profissional	Remuneração
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	68 000\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	64 800\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico .....	63 500\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	57 300\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	53 000\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	45 600\$00
9	Servente de limpeza ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	40 700\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	38 100\$00

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

Coimbra, 14 de Fevereiro de 1994.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Março de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 79/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — .....

2 — Às matérias que são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37 e 38, de 8 de Outubro de 1978 e de 15

de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e de 29 de Junho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, 11, de 22 de Março de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, e 13, de 8 de Abril de 1992.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 1900\$.

### Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	82 500\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	79 200\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	68 000\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	64 800\$00

Nível	Categoria profissional	Remuneração
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico .....	63 500\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	57 300\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	53 000\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	45 600\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Servente de limpeza ..... Estagiário do 1.º ano .....	40 700\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	38 100\$00

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

Porto, 8 de Fevereiro de 1994.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Março de 1994.

Depositado em 17 de Março de 1994, a fl. 50 do livro n.º 7, com o n.º 69/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livrelros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Entre a APEL — Associação Portuguesa de Editores e Livrelros, por uma parte, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório

e Serviços e outros, por outra, foi celebrado o seguinte acordo de revisão da convenção colectiva, de que são outorgantes, cuja última revisão foi publicada no Bo-

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Das empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação deste CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.ª

##### Retribuição do trabalho

1, 2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos e pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 1645\$, enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

#### Cláusula 19.ª

##### Trabalho fora do local habitual

1, 2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 3740\$ por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 925\$;

Dormida e pequeno-almoço — 1890\$.

6, 7 e 8 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

#### Cláusula 22.ª

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de 1275\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de duas diuturnidades.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 73.ª

##### Entrada em vigor da nova tabela salarial

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994, sem quaisquer outros reflexos.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

## ANEXO II

### Retribuições certas mínimas

Grupos	Remunerações
A.....	88 500\$00
B.....	81 150\$00
C.....	76 200\$00
D.....	69 950\$00
E.....	63 950\$00
F.....	59 150\$00
G (a).....	52 800\$00
H.....	48 650\$00
I.....	44 750\$00
J.....	40 300\$00 38 700\$00 38 300\$00
L.....	38 300\$00 38 300\$00

(a) O empregado do refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de 1960\$.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1994.

Pela APEL — Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

(Assinatura ilegível.)

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços (Centro-Norte);

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)



### 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;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1994. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 21 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 78/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

### Cláusula 30.ª-A

#### Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas no valor de 8000\$.

### Cláusula 30.ª-B

#### Cantinas

1 — .....

2 — Não existindo cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação de 555\$ por cada dia de trabalho efectivo, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

### ANEXO I

#### Definição de funções

Extinção de categorias:

Operador mecanográfico de 1.ª e operador mecanográfico de 2.ª

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração Tabela A	Remuneração Tabela B
I	Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	142 050\$00	149 200\$00
II	Contabilista ..... Chefe de divisão .....	136 150\$00	143 000\$00
III	Programador .....	131 300\$00	137 900\$00
IV	Chefe de secção ..... Secretário ..... Guarda-livros ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	118 450\$00	124 400\$00
V	Ajudante de guarda-livros	115 500\$00	121 300\$00
VI	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Vendedor .....	112 700\$00	118 350\$00
VII	Segundo-escriturário .....	109 300\$00	114 800\$00
VIII	Cobrador de 1.ª .....	106 150\$00	111 500\$00
IX	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 1.ª .....	104 250\$00	109 500\$00
X	Cobrador de 2.ª .....	102 705\$00	107 900\$00
XI	Telefonista de 2.ª .....	99 550\$00	104 550\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração Tabela A	Remuneração Tabela B
XII	Contínuo de 1.ª .....	93 200\$00	97 900\$00
XIII	Contínuo de 2.ª ..... Estagiário do 2.º ano ... Dactilógrafo do 2.º ano	86 550\$00	90 900\$00
XIV	Estagiário do 1.º ano ... Dactilógrafo do 1.º ano	75 650\$00	79 450\$00
XI	Paquete de 16/17 anos...	44 300\$00	46 550\$00

#### Notas

- 1 — A tabela salarial A produziu efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.
- 2 — A tabela salarial B produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.
- 3 — O valor do abono para falhas, para o ano de 1993, foi de 7620\$.
- 4 — O valor do subsídio de alimentação, para o ano de 1993, foi de 528\$.

Lisboa, 7 de Março de 1994.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1994.

Depositado em 18 de Março de 1994, a fl. 51 do livro n.º 7, com o n.º 73/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores (actual FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação) e outros — Constituição da comissão paritária.

Nos termos do artigo 64.º do CCT em epígrafe, foram designados pelas partes outorgantes os representantes a seguir identificados, que passam a integrar a comissão paritária aí prevista:

Pela associação patronal:

Efectivos:

Frederico Lúcio Valsassina Heitor.  
Margarida Martins da Silva.  
Amadeu Pinto.

Substitutos:

Lígia Maria Pimentel Serra.  
Fernando Pinto Ribeiro Brito.  
Jacinto Jorge Carvalhal.  
João Frederico Tojal Valsassina Heitor.  
Pedro Tomás Pereira Marques.  
José Gonçalves Sapinho.

Pelas associações sindicais:

Efectivos:

Luís Manuel Tourais Simões.  
Luís Gil de Sousa Melo.  
Vitor Manuel Vicente Coelho.

Substitutos:

António José de Almeida Completo.  
Maria do Carmo Alves Fernandes.  
Joaquim Henriques dos Santos Graça.  
Manuel Frade.  
Celso Valentim Martins Magalhães da Silva.  
Carlos Manuel Dias Pereira.