

Boletim do Trabalho e Emprego

40

1.^A SÉRIE

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

Preço 860\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 40	P. 3105-3182	29-OUTUBRO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3109
Organizações do trabalho	3177
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentações e Florestas 3109
- PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (produção e apoio) 3110
- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) 3110
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) 3111
- PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/centro) 3112
- PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas 3112
- PE das alterações do CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 3113
- PE das alterações dos CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) 3114
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) 3114
- PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro 3115

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3116
— PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras	3117
— PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros	3117
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETAC-COP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros	3118
— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais	3118
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	3119
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3119
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte	3119
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	3120
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros	3120
— Aviso para PE do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	3121
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes	3121
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FETES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	3121
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	3122
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	3122
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	3122
— Aviso para PE das alterações dos CCT para as escolas de condução automóvel	3122
— Aviso para PE das alterações do ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	3123

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3123
— CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	3167
— ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3169
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Alteração salarial e outras	3174

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

- ASSINACIONAL — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas 3178
- Associação dos Industriais Exportadores de Produtos Resinosos — Cancelamento do registo dos estatutos 3182



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentações e Florestas.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (produção e apoio).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2000, e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável nos distritos do continente integrados na área de cada convenção, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2000, e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, são estendidas, nos distritos do continente integrados na área de cada contrato colectivo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais de Pani-

ficação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29 e 30, de 8 e 15 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29 e 30, de 8 e 15 de Agosto de 2000, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sînd. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

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

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/centro).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda

o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaca, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindi-

catos dos Trabalhadores de Serviços e outro e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no território do continente, no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foram publicados os avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associações das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entre em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro em virtude de nos restantes distritos do continente as relações de trabalho no sector de actividade em causa estarem abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho.

Também foi tido em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das refe-

ridas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais

Transformadores de Vidro e várias empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999, na sequência do qual a empresa Polo — Produtos Ópticos, S. A., se opôs à extensão fundamentando-se, designadamente, em razões de ordem económico-financeira.

Analizada, nos termos legais, a oposição deduzida, considerou-se que a mesma era suficientemente ponderosa para justificar a exclusão pretendida.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelos Ministros da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999, são estendidas, no território do continente:

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

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa Polo — Produtos Ópticos, S. A., e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 9 de Maio de 2000. — O Ministro da Economia, *Joaquim Augusto Nunes Pina Moura*. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Julho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2000, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, são estendidas, no distrito de Braga:

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

tes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22,

de 15 de Junho de 2000, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2000, são estendidas, no distrito de Leiria:

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

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros.

As alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e os trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho entre todas as cooperativas agrícolas de serviços e mistas habitualmente abrangidas pelas sucessivas alterações da referida convenção, sediadas nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, e tendo em consideração a identidade ou semelhança económica e social existente entre elas, procede-se à extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho acima referidas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas de serviços e mistas não outorgantes existentes nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, incluindo as que se dediquem à actividade de recolha do leite e à sua obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exercida cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Outubro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2000.

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

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

Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de transformação de vidro plano e diversas associações sindicais.

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

neste Ministério a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2000, bem como das alterações dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000.

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

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, nem noutras representativas das entidades patronais do sector, que exerçam a actividade de transformação de vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio às relações de trabalho a que se refere a alínea anterior relativamente às profissões e categorias profissionais não previstas no CCT aí referido;
- c) As alterações do contrato colectivo de trabalho referido na alínea a) e dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2000.

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

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Na área da sua aplicação e nos concelhos de Alvaiázere, Ansião e Figueiró dos Vinhos, às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união das associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união das associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e tra-

balhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de

1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999 e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, de 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 34 e 38, de 15 de Setembro e 15 de Outubro de 2000, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimento qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam as referidas actividades económicas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) As entidades patronais abrangidas pela presente extensão, nos termos das alíneas anteriores, são, no distrito do Porto, as que exercem a actividade económica abrangida pela convenção e, nos restantes distritos, as que exercem as actividades de relojoaria, reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria;
- d) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998, 1999 e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as suas disposições extensivas, na área da sua aplicação no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas em qualquer associação patronal que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categoria profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas pro-

fissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, e 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 26, de 8 e 15 de Julho, e a primeira objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro, todos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das mencionadas convenções extensivas, nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém (com excepção do concelho de Ourém):

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará, ainda, as disposições constantes das mencionadas convenções extensivas, no con-

tinente, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

A portaria a emitir não abrangerá as relações de trabalho respeitantes a abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto, e 35, de 22 de Setembro, ambos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das mencionadas convenções extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

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

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

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000.

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

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

Aviso para PE das alterações dos CCT para as escolas de condução automóvel

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APEC — Associação Portuguesa de Esco-

las de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outras e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 11, de 22 de Março, 16, de 29 de Abril, 18, de 15 de Maio, e 35, de 22 de Setembro, todos de 2000.

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

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

- c) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações ao ACT celebrado entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não filiados no sindicato signatário.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — a) O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito de Coimbra inscritas nas associações patronais outorgantes e os tra-

balhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes.

b) Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritos nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho vertical, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações e convenções específicas.

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria no distrito de Coimbra representados pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

d) Consideram-se abrangidos pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham

a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio e *telemarketing* e os trabalhadores ao seu serviço.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho ou equivalente, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por portaria, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

O presente CCTV entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária efeitos de 1 de Agosto de 1999 a 31 de Dezembro de 2000.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária, a partir de 2001, inclusive, produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — O prazo de vigência deste contrato, a partir de 2001, inclusive, é de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

6 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

7 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos.

Exceptuam-se:

Contínuos, porteiros, motoristas e técnicos de vendas — 18 anos;

Guardas, cobradores, vigilantes, chefe de pessoal auxiliar e chefe de grupo de guardas — 21 anos.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham as habilitações mínimas legais.

3 — As habilitações referidas nos números anteriores, não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

4 — Trabalhadores do comércio:

- a) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- b) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

4.1 — Trabalhadores de armazém:

São admitidos com a categoria de praticante os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

4.2 — Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

- a) São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com curso de formação profissional nas escolas técnicas do ensino oficial, particular ou equiparado.

4.3 — Electricistas:

- a) São admitidos como aprendizes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive, e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;
- c) A comprovação dos anos de serviço previsto nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

4.4 — Técnicos de desenho:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional com vista ao exercício das categorias previstas na presente convenção serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional.

4.5 — Rodoviários:

Os motoristas têm de, obrigatoriamente, possuir a carta de condução profissional.

4.6 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as

habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade;

- b) Têm preferência na admissão os titulares de carteira profissional;
- c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano efectivo;
- d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, despenseiro e controlador-caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial;
- e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a função de cozinheiro será de dois anos;
- f) Os aprendizes só serão transferidos de secção mediante acordo das partes;
- g) Para o cômputo do período de aprendizagem, serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou em secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4.7 — Trabalhadores de panificação:

- a) É exigido a todos os trabalhadores a carteira profissional ou título provisório para os trabalhadores de fabrico;
- b) A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4.8 — Relojoeiros técnicos de reparação:

- a) A aprendizagem será de três anos para os aprendizes e poderá decorrer numa ou em várias empresas;
- b) Quando um aprendiz completar 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar;
- c) Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais a aprendizagem será de dois anos;
- d) O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo;
- e) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem;
- f) Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- g) O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos, salvo quando tenham completado a aprendizagem ou sejam possuidores de diploma emanado da escola da Casa Pia de Lisboa ou organismos oficiais, em que aquele período será de um ano;
- h) Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de

prática; independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo Sindicato.

4.9 — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

- a) Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de 16 anos;
- b) O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a com, pelo menos, quatro anos de categoria.

Cláusula 5.^a

Trabalho a tempo parcial

a) Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozam de prioridade no provimento de lugares a tempo inteiro desde que haja manifestação inequívoca do trabalhador nesse sentido.

b) Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior em, pelo menos, 30% do total máximo semanal aplicável ao respectivo sector de actividade.

c) O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar. Do referido contrato, nos termos da lei, deverão constar obrigatoriamente, entre outros, os seguintes elementos:

- 1) Identificação das partes;
- 2) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- 3) A categoria profissional;
- 4) O local de trabalho;
- 5) A remuneração mensal e outros subsídios.

d) O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

e) O período normal de trabalho a tempo parcial é estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

f) O trabalhador a tempo parcial não é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo motivo de força maior.

g) O trabalhador-estudante tem direito às facilidades para frequência de aulas nos termos da lei.

h) Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições deste CCTV, com as correctas e devidas adaptações.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

- a) Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;

- b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Nos contratos por tempo indeterminado vigorará o seguinte regime:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — a) Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que empregador e trabalhador dele prescindam por escrito e ainda sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho ou remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5 — Em casos devidamente fundamentados, poderão ser estabelecidos no contrato períodos experimentais diversos dos referidos.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao Sindicato.

3 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de Novembro de cada ano os quadros de pessoal,

devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia à delegação do Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- b) Cópias às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores, com assento no Conselho Económico e Social.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do quadro de pessoal, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar as irregularidades detectadas ao Sindicato ou à delegação do Ministério do Trabalho.

3 — Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- a) Nome, morada e número de contribuinte da empresa;
- b) Nome do trabalhador;
- c) Profissão, categoria e classe;
- d) Número de beneficiário da caixa de previdência;
- e) Habilitações;
- f) Número de sócio de sindicato;
- g) Actividade principal do estabelecimento;
- h) Remunerações.

4 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula;
- c) Afixação do quadro de pessoal por período inferior a 45 dias;
- d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta do envio dos mapas às entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Proporções mínimas

A — Trabalhadores do comércio e de armazém

1 — Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os profissionais caixeiros ou operadores de supermercados e hipermercados e os trabalhadores de armazém serão classificados segundo os quadros mínimos de densidades previstos no anexo IV.

2 — Relativamente aos profissionais de comércio, as entidades patronais poderão ter ao seu serviço um

número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

3 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

4 — Para efeitos de proporções mínimas, não são consideradas as entidades patronais.

5 — Nos estabelecimentos em que não haja profissional com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer profissional ao serviço de categoria não inferior a caixeiro até quatro anos, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

6 — Os caixeiros podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro profissional, mas só quando se encontrem habilitados para o exercício dessas funções e estas sejam compatíveis com o serviço de caixa.

7 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências será o profissional substituído pela entidade patronal ou por outro profissional de categoria não inferior a caixeiro até quatro anos, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa.

B — Trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 20 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de direcção ou de serviços por cada 12 trabalhadores de escritório.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal, por cada seis profissionais de escritório, de um chefe de secção ou categoria superior a esta.

4 — As entidades patronais com um mínimo de cinco, quatro ou três profissionais de escritório, dependência, delegação, sucursal ou filial, terão de atribuir a um deles a categoria de escriturário com mais de oito anos, escriturário de quatro a oito anos e escriturário com menos de quatro anos, respectivamente.

5 — Nas classificações dos profissionais que exerçam as funções de escriturário será observado o quadro base (anexo IV), podendo o número de escriturários com mais de oito anos e escriturários de quatro a oito anos ser superior ao mínimo fixado por cada uma das categorias.

6 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

7 — Nos escritórios com menos de três trabalhadores é sempre permitida a existência de um dactilógrafo.

C — Electricistas e técnicos de rádio e TV

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- b) O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- c) Os trabalhadores electricistas com funções de chefia, nas casas com três ou mais oficiais, são equiparados, para todos os efeitos legais, a chefes de equipa;
- d) Nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado. Por 20 ou mais trabalhadores electricistas, 2 encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial.

D — Trabalhadores de panificação

Serão obrigatoriamente observadas as seguintes proporções:

- a) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e um panificador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e os panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária se situe entre 251 kg e 500 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, forneiros, amassadores e panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 500 kg de farinha;
- d) O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço na secção. É, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco;
- e) As vagas que se verificarem em relação às proporções mínimas serão obrigatoriamente preenchidas no prazo de 10 dias;
- f) Nenhuma alteração das condições de trabalho que impliquem aumento da carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévio acordo dos órgãos sindicais existentes na empresa.

E — Marceneiros

É obrigatória a existência de chefes de secção sempre que o número de trabalhadores marceneiros na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a cinco.

F — Relojoeiros técnicos de reparação

Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os relojoeiros técnicos de reparação serão classificados segundo os quadros mínimos de densidades previstos no anexo IV.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

A — Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 83.^a e seguintes:

1 — O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até quatro anos e operador até quatro anos, respectivamente.

3 — O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

5 — Os praticantes de armazém, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

6 — Os estagiários para escriturário, logo que completem três anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até quatro anos.

7 — Os dactilógrafos, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

8 — Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até quatro anos.

9 — O tempo de permanência na categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

10 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

B — Restantes sectores profissionais

1 — Técnicos de desenho:

- a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional, ascendem a:

Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de efectivo serviço;

Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de efectivo serviço;

- b) Decorrido que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressarão em tirocinantes do 1.º ano;
- c) O período máximo de tirocínio é de dois anos findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

2 — Carpinteiros:

- a) Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem;
- c) Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.ª após quatro anos de prática;
- d) Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após dois anos de prática.

3 — Electricistas e técnicos de rádio e televisão:

Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes admitidos com mais de 17 e menos de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de 9 meses;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos industriais de ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;
- f) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período;
- g) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

- h) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

4 — Marceneiros:

4.1 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

4.2 — O período máximo de tirocínio dos aprendizes, será de 2 e 1 anos, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente.

4.3 — Períodos máximos dos tirocínios dos praticantes:

- a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;
- b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;
- c) Será de um ano para as restantes categorias.

5 — Metalúrgicos:

5.1 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

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

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

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

5.5 — Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem.

5.6 — As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

- a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de 2 e 1 anos conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;
- b) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do n.º 5.2 será de 2 e 1 anos, conforme sejam admitidos com 16, 17 ou mais anos, respectivamente.

6 — Vestuário:

A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira especializada, bordadora especializada e oficial especializado(a) logo

que completarem quatro anos de permanência na categoria.

7 — Trabalhadores em carnes:

- a) O segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria.
- b) O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete 2 anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;
- c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea c), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, cozinheiro, despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva;
- b) O estágio tem uma duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;
- c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;
- d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva;
- e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;
- f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

9 — Trabalhadores de panificação:

- a) O período de aprendizagem é de 2 anos, independentemente da idade de admissão, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de 1 ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de 1 ano;
- c) Findo o período de aprendizagem, o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador;
- d) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção;
- e) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

- 1.º Competência profissional;
- 2.º Antiguidade.

- f) Para os efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

10 — Relojeiros técnicos de reparação:

- a) Os oficiais de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea d);
- b) Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea a) terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses;
- c) Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado pela respectiva associação patronal representativa do sector de actividade, outro designado pela associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e um representante credenciado pela escola da Casa Pia de Lisboa ou outra entidade em que as partes anuam;
- d) A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados na alínea c) deste número decidirem por maioria em tal sentido;
- e) Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de Abril, Agosto e Dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos;
- f) As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra, o qual accionará a comissão de avaliação;
- g) No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação. Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula;
- h) O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no n.º 13.

11 — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

- a) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficial ou operário serão obrigatoriamente classificados como aspirantes ou ajudantes, respectivamente.

12 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

13 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

14 — Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional definidos,

anualmente, pela comissão paritária e promovidos por entidades reconhecidas por esta terão direito, numa só vez, a:

- a) Promoção imediata ao nível superior se a categoria profissional tiver acesso obrigatório;
- b) Remuneração imediata pelo nível salarial superior se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório.

CAPÍTULO III

Retribuição e prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado, que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV do referido anexo.

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo.

c) Aos trabalhadores chefes de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível II do referido anexo.

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo *Rm* o valor da remuneração mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,3 do preço de 11 da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

5 — Os vendedores que exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes e que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 11 da gasolina utilizada por cada quilómetro, sendo-lhes garantido um mínimo de 750 km mensais.

6 — As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamento terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 3550\$.

8 — Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

9 — Os vendedores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 11 da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

10 — Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 100\$, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

11 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde, nos termos previstos na cláusula 22.^a, será pago um subsídio de alimentação de 900\$ por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando-se a percentagem média do aumento salarial.

13 — Diuturnidades:

- a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 2400\$ por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades;
- b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores;
- c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:
 - 1) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final da alínea a), mantendo-se inalterado o seu montante;
 - 2) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade;
- d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

Cláusula 13.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 14.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 41.^a e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 15.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Deslocações

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 do preço de 11 da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto nos n.ºs 4, 5 e 9 da cláusula 12.^a)

5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 17.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas, os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

Cláusula 18.^a

Grandes deslocações no continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 400\$ nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 600\$ quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 19.^a

Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de 1500\$ para

cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

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

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

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação da suspensão ou da cessação referidas.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção colectiva é o seguinte:

- a) Trabalhadores de escritório, cobradores, telefonistas e técnicos de desenho — quarenta horas;
- b) Trabalhadores de comércio — quarenta horas, de segunda-feira a sábado;
§ único. Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato aplica-se o horário de quarenta horas, de segunda-feira a sábado às 13 horas.
- c) Restantes sectores profissionais — quarenta horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis já em vigor.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou um dia de descanso semanal complementar, conforme o período normal de trabalho semanal fixado no n.º 1.

4 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

5 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo v.

6 — A entidade patronal poderá conceder a isenção de horário de trabalho aos trabalhadores em que a respectiva função em concreto o justifique mediante um acréscimo de 25 % ao seu salário base.

Cláusula 22.^a

Trabalho ao sábado de tarde

1 — Os trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, nos termos do anexo vi, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde é garantido, sem prejuízo de outros mais favoráveis, o seguinte direito:

- a) Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado. Contudo, por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso complementar poderá ser gozado em dois meios dias, sendo um deles fixo.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos a seguir indicados:

- a) Por motivo de balanço e até limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento;
- b) Quando as empresas tenham de fazer face a um acréscimo temporário de trabalho que não justifique a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;
- c) Quando as empresas estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- d) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- e) Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

3 — O trabalho suplementar será sempre registado imediatamente antes do seu início e após o seu termo.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora e 75 % nas horas seguintes, se o trabalho suplementar for efectuado durante o período diurno;
- b) 100 %, se for efectuado durante o período nocturno.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser pago pela entidade patronal uma refeição mediante apresentação de recibo.

3 — Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

4 — O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 25.^a

Livrete de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato no distrito local que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — O trabalhador admitido até ao fim do primeiro semestre do ano civil, depois de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a gozar, nesse ano, um período de férias, de acordo com o seguinte:

- a) Admitidos em Janeiro — 12 dias úteis;
- b) Admitidos em Fevereiro — 11 dias úteis;
- c) Admitidos em Março — 10 dias úteis;
- d) Admitidos em Abril — 9 dias úteis;
- e) Admitidos em Maio — 8 dias úteis;
- f) Admitidos em Junho — 8 dias úteis.

4 — Quanto ao trabalhador admitido no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Em caso de contrato de trabalho a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, os trabalhadores têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês completo de serviço.

Cláusula 28.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, pode o assunto ser submetido à resolução competente da entidade patronal com o órgão representativo dos trabalhadores. Na falta de acordo a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço, a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

4 — As férias mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1, desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período de opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontram ao serviço da mesma entidade patronal, será concedida, a faculdade de gozar férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — Em tudo que esta convenção for omissa, aplicam-se os Decretos-Leis n.ºs 874/76, de 28 de Dezembro, e 397/91, de 16 de Outubro, e a Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início do gozo do maior período de férias, um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

2 — Para o efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos doze meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 30.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após 3 meses de prestação efectiva de serviço.

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

Cláusula 31.^a

Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico, gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio. No ano de regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

Cláusula 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.^a

Feriados

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

Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

b) 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; e
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa, nos termos do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, e do anexo v poderá ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

Cláusula 34.^a

Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Aplica-se ao trabalho nos feriados o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço. Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

4 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presunham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

7 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 36.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem justificadas e serão consideradas como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Ao trabalhador que se apresente ao serviço com atraso inferior a 30 minutos em relação à hora do início ou reinício do trabalho não poderá ser recusada a prestação do trabalho, mas o período de atraso poderá ser descontado na retribuição.

4 — Caso o trabalhador não justifique o atraso, se este tiver sido superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 37.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório ou não por parte da entidade patronal, conforme os casos:

I — Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de doença desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adotantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, próprios ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Durante dois dias úteis, por ocasião do nascimento de filhos;
- f) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- g) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- i) Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;
- j) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- k) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação.

II — Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade patronal:

- a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito subsídio da previdência;
- b) As motivadas por acidente de trabalho, sem prejuízo do previsto na cláusula 78.^a;
- c) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- d) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício das funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que excedam o regime de créditos previstos neste contrato ou na respectiva legislação;
- f) Até 1 dia por mês, para tratar de assuntos particulares;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, desde que o trabalhador aceite ser sem retribuição.

3 — As faltas previstas em I, alínea a), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo, nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem que comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço preencher e entregar, em duplicado o documento de «comunicação de falta».

6 — O documento de «comunicação de falta» a que se refere o número anterior (que obedecerá ao modelo constante do anexo VII), obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pela entidade patronal a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de quarenta e oito horas, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 38.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 40.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, quinze dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da

ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 50.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Impedimento prolongado

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

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

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas a empresa;
- g) Por inadaptação do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

4 — No prazo de dois dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação de contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

Cláusula 44.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da 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 45.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com 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 tenha prazo, quer não.

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

Cláusula 46.^a

Inadaptação

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador no posto de trabalho nos termos do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro.

Cláusula 47.^a

Justa causa

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

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

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

Cláusula 48.^a

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo

de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão, nos termos da lei, só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 49.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser

inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

Cláusula 51.^a

Rescisão sem aviso prévio

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de 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 ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 49.^a

Cláusula 52.^a

Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2

da referida cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 53.^a

Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 50.^a, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 54.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato:

- a) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- d) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato ou na lei;
- e) Prestar aos sindicatos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem 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;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes quanto possível a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados, pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do trabalhador;

- j) Fornecer aos trabalhadores de panificação, semanalmente, um fato de trabalho lavado e em boas condições de utilização.

Cláusula 55.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não praticar conscientemente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeite ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pela conservação e bom estado do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos companheiros impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 56.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este 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 admitidos por lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou 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 serviço aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de rescindir o contrato com justa causa, de acordo com o preceituado neste contrato.

Cláusula 57.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo moral ou material relevante para o trabalhador.

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

Cláusula 58.^a

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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de 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 a empregados 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, que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 49.^a

Cláusula 59.^a

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, vigorando, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro comerciante, 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.

Cláusula 60.^a

Quotizações sindicais

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao Sindicato, aquelas

obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução desde que haja acordo para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

CAPÍTULO VII

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 62.^a

Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 63.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Com ressalva do disposto na última parte da cláusula 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.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 64.^a

Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de cinco delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 66.^a

Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 67.^a

Afixação e distribuição de documentos

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado 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.

Cláusula 68.^a

Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de dezoito horas por mês.

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.

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

Cláusula 69.^a

Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 70.^a

Transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

Cláusula 71.^a

Despedimento de delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da lei sindical.

Cláusula 72.^a

Identificação dos delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 73.^a

Protecção na maternidade e paternidade

São assegurados à mulher trabalhadora os seguintes direitos, sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias e de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro;

- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes ou depois do parto;

- e) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;

- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal de retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;

- g) O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

Morte da mãe;

Decisão conjunta dos pais;

- h) 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;

- i) Outras situações:

- 1) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença de maternidade com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;

- 2) No caso de nado-morto e nado-vivo, a licença de maternidade é pelo período previsto na alínea b) desta cláusula, sendo 14 dias obrigatoriamente gozados pela mãe;

- 3) Seja nas situações normais de parto seja nas referidas no n.º 2, por decisão conjunta dos pais e desde que ressalvados os 14 dias a serem gozados obrigatoriamente pela mãe, os restantes dias de licença podem vir a ser gozados pelo pai;

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

- k) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;

- l) A trabalhadora tem direito a interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, sendo estes da exclusiva escolha da trabalhadora, para assistência e aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição;

- m) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e após a licença de maternidade;
- n) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno;
- o) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- 1) Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais;
- 2) Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;
- 3) O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;
- 4) Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso;
- 5) Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) Se verifique falta de aproveitamento em 50% das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina;

- 6) A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.
- 7) Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe, trimestralmente, prova de assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos;
- 8) A entidade patronal, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de segurança, higiene e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Aplicando-se designadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, a Portaria n.º 1179/95, de 26 de Setembro, o Decreto-Lei n.º 191/95, de 28 de Julho, e a Portaria n.º 52/96, de 20 de Fevereiro.

3 — Os trabalhadores administrativos que operem com qualquer tipo de equipamento informático (computadores, terminais, consolas, etc.) e que estão sujeitos às radiações e outros efeitos nocivos dos respectivos monitores, têm direito a um intervalo de dez minutos para descanso, depois de duas horas de trabalho efectivo com o referido equipamento, após o início do seu trabalho, e a um intervalo de dez minutos depois de duas horas após o almoço.

4 — A entidade patronal poderá sujeitar o trabalhador a exames médicos em caso de existirem indícios de ingestão excessiva de bebidas alcoólicas, consumo de estupefacientes ou ainda indícios de falsas declarações em justificação de faltas por doença.

Cláusula 77.^a

Trabalho por turnos

1 — a) Sempre que o horário de funcionamento ultrapasse os limites do horário normal de trabalho diário, poderão ser organizados turnos de rotação contínua ou descontínua.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário.

2 — Poderão ser organizados em dois ou três turnos.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 12% da retribuição de base efectiva, no caso de a prestação de trabalho em regime de turnos ser efectuada durante o período diurno;
- b) 25% da retribuição de base efectiva, nas horas que prestar no período nocturno, no caso de a prestação em regime de turnos ser efectuada em período nocturno.

4 — A duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 21.^a

5 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 inclui a retribuição de trabalho nocturno a que haja lugar.

6 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 3 integram para todos efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7 — No regime de turnos haverá um período de trinta minutos para refeição e este tempo será considerado para todos efeitos como sendo de serviço.

8 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se ao direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e, especialmente, quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço com dois dias de antecedência.

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

12 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

13 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do contrato individual de trabalho.

Cláusula 78.^a

Complemento de pensões e invalidez

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

2 — Se a remuneração de nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará 50% da respectiva diferença até que a retribuição da nova função atinja a retribuição da anterior à data da baixa.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4 — A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo Sindicato ou, não havendo acordo, através da via judicial.

5 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa nos termos previstos neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 80.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 81.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Definir anualmente as acções de formação profissional reconhecidas para efeitos de antecipação das promoções automáticas ou das correcções salariais;
- f) Notificar as empresas das promoções antecipadas ou das correcções salariais dos trabalhadores;
- g) Deliberar sobre o local, calendário, e convocação das reuniões.

Cláusula 82.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 80.^a à outra parte e ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério do Trabalho ou equivalente.

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional e valorização

Cláusula 83.^a

Antecipação de promoções

1 — As promoções obrigatórias na carreira previstas no n.º 14 da cláusula 11.^a, serão antecipadas mediante a frequência com aproveitamento pelo trabalhador de acções de formação profissional, com relevância para a sua função e devidamente reconhecidas pela comissão paritária, quer se realizem dentro ou fora do horário de trabalho.

2 — Anualmente a comissão paritária definirá as acções reconhecidas, os créditos que atribui a cada uma e o número total de créditos necessário à promoção antecipada na carreira, operando a respectiva divulgação.

Cláusula 84.^a

Procedimento

1 — Pela frequência de acções reconhecidas deverá o trabalhador entregar à sua entidade patronal comprovativo de frequência com aproveitamento da referida acção, que, por sua vez, as remeterá à comissão paritária.

2 — Caberá à comissão paritária comunicar à entidade patronal o momento da antecipação da promoção dos trabalhadores em concreto.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 85.^a

Redução de remunerações

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo na maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato ou sindicatos interessados.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 86.^a

Trabalhadores em carnes

1 — Os primeiros-oficiais, quando desempenham funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 3100\$, o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 87.^a

Trabalhadores de hotelaria

Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda:

1 — A alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas.

5 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

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

7 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8 — O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o constante da seguinte tabela:

- a) Completa por mês — 8900\$;
- b) Avulsas:
 - Pequeno-almoço — 360\$;
 - Almoço, jantar ou ceia — 460\$.

9 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores de panificação

1 — Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber mensalmente a importância correspondente a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2 — No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3 — O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

4 — A categoria de encarregado de fabrico, constante da regulamentação anterior, é eliminada.

Cláusula 89.^a

Relojoeiros técnicos de reparação

1 — Todos os trabalhadores de relojoaria de reparação serão classificados como relojoeiros técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

- Oficial especializado;
- Oficial de 1.^a classe;
- Oficial de 2.^a classe;
- Oficial de 3.^a classe;
- Pré-oficial;
- Aprendiz do 3.^o ano;
- Aprendiz do 2.^o ano;
- Aprendiz do 1.^o ano.

2 — Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a profissão em empresas que se dediquem também à venda de forniture deverão colaborar na sua escolha e venda ao público, sempre que a entidade patronal entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3 — Em caso nenhum a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria profissional do trabalhador/técnico de reparação, salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

Cláusula 90.^a

Reclassificação

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores actualmente classificados de primeiros-escriturários, segundos-escriturários e terceiros-escriturários, primeiros-caixeiros, segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, operadores especializados, operadores de 1.^a e operadores de 2.^a, caixeiros-viajantes e caixeiros de praça serão reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe:

- a) Terceiro-caixeiro ou escriturário;
- b) Segundo-caixeiro ou escriturário;
- c) Primeiro-caixeiro ou escriturário;
- d) Operador de 2.^a;
- e) Operador de 1.^a;
- f) Operador especializado;
- g) Caixeiro-viajante;
- h) Caixeiro de praça.

Novo escalão:

- a) Caixeiro ou escriturário até quatro anos;
- b) Caixeiro ou escriturário de quatro a oito anos;
- c) Caixeiro ou escriturário com mais de oito anos;
- d) Operador de supermercados até quatro anos;
- e) Operador de supermercados de quatro a oito anos;
- f) Operador com mais de oito anos;
- g) Vendedor;
- h) Vendedor.

3 — Para efeitos de reclassificação será tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver

na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 91.^a

Manutenção de direitos e regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, de classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCTV for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 81.^a defere à comissão paritária.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Trabalhadores do comércio

Praticante. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

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

Repositor. — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras

e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

Conferente. — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

Caixeiro de mar. — É o caixeiro que se ocupa do fornecimento para navios.

Caixeiro de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

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

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercados. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inven-

tários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Bobinadeira. — É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos e de fio de *nylon* a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobinas e à sua embalagem.

Coleccionador. — É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

Florista. — É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Trabalhador de secção de amostras. — É o trabalhador cujas funções consistem unicamente em alinhar e agrafar amostras nas folhas dos cartazes, apondo em cada uma o respectivo preço, bem como proceder ao endereçamento de envelopes com esses cartazes ou catálogos aos clientes constantes da lista que lhe seja fornecida. Poderá ainda registar e dar baixa da saída e da recepção dos respectivos cartazes, de acordo com as instruções que lhe sejam transmitidas.

Coordenador de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de oito caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneo, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitados.

Operador fiscal de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de oito caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupo I

Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob con-

trolo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

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

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

Chefe de escritório ou director de serviço. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

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 de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de livros e contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre

o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Escrivão. — 1 — 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, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de 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 o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos 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 de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escrevendo, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escrevendo, algumas das tarefas que caracterizam a função de escrevendo.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade,

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

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

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

Secretário-geral. — É o trabalhador que, nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Técnico de contas. — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

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

Grupo II

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador. — É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

Grupo IV

Peritos técnicos

Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios

Delegado. — É o trabalhador perito técnico que superintende na actuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar e dirigir o serviço dos mesmos.

Subdelegado. — É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

Perito técnico — É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

Praticante. — É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

Portaria, vigilância e limpeza

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

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a zelar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Vigilante. — É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

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

Chefe de pessoal auxiliar. — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância. — É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

Técnico de vendas

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

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

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

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas e visita clientes em zonas não demarcadas.

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

Trabalhadores de armazém

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por operador de empilhador, operador de montacargas, operador de ponte móvel, operador de grua e operador de balança ou báscula.

Rotulador-etiquetador. — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Ajudante de fiel de armazém ou conferente. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Estagiário de ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para fiel de armazém.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Electricistas e técnicos de rádio e TV

Grupo I

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade que, sob as ordens directas do encarregado, dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de rádio e TV. — É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

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

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

Marceneiros

Acabador de móveis. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Colocador de espuma para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador de tecidos para colchões. — É o trabalhador que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro de colchoeiro. — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tais como coser fechos, fachas, ligá-las ao tampo e rematar ou colchões acabados.

Costureiro-controlador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, para *maples*, sofás, etc.

Dourador de ouro de imitação. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis de arte sacra.

Dourador de ouro fino. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos em madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

Envernizador. — É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira e executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz.

Estofador. — É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de móveis. — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor manual. — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomos, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça.

Cesteiro. — É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como cana, bambu, verga ou madeira.

Colchoeiro. — É o trabalhador que repara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Encerador de móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

Gravador. — É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou em madeira, utilizando ferramentas manuais.

Marceneiro de bilhares. — É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar e que requer conhecimentos específicos.

Moldureiro. — É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as baguetas de acordo com as características de obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

Restaurador de móveis antigos. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

Chefe de secção. — É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

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

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

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

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

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

Soldador a electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomoteres, procedendo, por vezes, à sua montagem.

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

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências das mesmas.

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

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

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

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Atarrachador. — É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outros, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Maçaqueiro. — É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçarico oxi-acetilénico ou outros e manobra placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumá-

ticos, ópticos ou outros. Incluem-se nesta categoria os mecânicos de máquinas de escritório.

Escolhedor-classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão ou outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Mecânico de canetas e ou isqueiros. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e ou isqueiros.

Pantografista. — É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

Mecânico de ar comprimido. — É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

Aprendiz. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante. — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Técnicos de desenho

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Decorador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico, elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projecto, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessária motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

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

Desenhador (gráfico ou artístico). — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista. — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples

como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa, com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos e coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar as operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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

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

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Praticante. — É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvo-
rados, capatazes ou trabalhadores.

Arvorado. — É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

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

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esbo-
ços, estuque e lambris.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predo-
minantemente trabalha em materiais, incluindo os res-
pectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou pre-
dominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou
blocos, podendo também fazer assentamentos de mani-
lhas, tubos ou cantarias, reboços ou outros trabalhos
similares ou complementares.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo
de indiferentes para dirigir os mesmos.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualifica-
ção ou especialização profissional que trabalha nas
obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a
sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Auxiliar (menor). — É o trabalhador sem qualquer
especialização com idade inferior a 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador
que, exclusiva ou predominantemente, executa alvena-
rias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas,
tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou com-
plementares.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que, exclusiva ou
predominantemente, executa decorações de tinta sobre
parede ou madeira.

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o traba-
lhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta
revestimentos de cortiça.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É
o trabalhador que executa a montagem em edifícios e
outras instalações de matérias isolantes com vista a regu-
larizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que,
exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

Assentador de tacos. — É o trabalhador que, exclusiva
ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que,
exclusiva ou predominantemente, executa assentamen-
tos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

Finjidor. — É o trabalhador que, exclusiva ou pre-
dominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

Impermeabilizador. — É o trabalhador que, exclusiva
ou predominantemente, executa trabalhos especializa-
dos de impermeabilização.

Montador de estores. — É o trabalhador que, exclusiva
ou predominantemente, procede à montagem de esto-
res.

Montador de andaimes. — É o trabalhador que, exclu-
siva ou predominantemente, procede à montagem de
andaimes (metálicos ou de madeira).

Montador de chapas de fibrocimento. — É o traba-
lhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta cha-
pas de fibrocimento e seus acessórios.

Montador de tubagens de fibrocimento. — É o traba-
lhador que, exclusiva ou predominantemente, procede
à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus
acessórios.

Carpinteiros

Encarregado. — É o trabalhador que, sob orientação
de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvo-
rados, capatazes ou trabalhadores.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predo-
minantemente trabalha em madeira, incluindo os res-
pectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro. — É o tra-
balhador que predominantemente trabalha e executa
caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que tra-
balha madeiras com serra de fita, engenho de furar,
torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para
fabricação de estruturas.

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

Aprendiz. — É o trabalhador em regime de apren-
dizagem para praticante.

Praticante. — É o trabalhador que, com vista às cate-
gorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Trabalhadores de vestuário

Mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que corta,
prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de
todo o género de vestuário por medida ou emendas.

Ajudante de mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a)
que auxilia o mestre ou mestra.

Oficial especializado. — É o(a) trabalhador(a) que
confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de
vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige
a sua equipa.

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial
especializado, trabalhando sob a sua orientação.

Costureira especializada. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

Costureira de emendas. — É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

Bordadora especializada. — É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão e ou à máquina.

Praticante. — É a trabalhadora que, tendo 14 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

Ajudante. — É o trabalhador que, tendo 16 anos de idade, tirocina durante dois anos para oficial ou costureira.

Modelista. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Trabalhadores em carnes

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Caixa. — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira. — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais, quer por métodos mecânicos.

Servente. — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira. — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende

aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de balcão. — É o trabalhador que superintende todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados e mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode emprar as frutas e saladas.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr as mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do *ofício*; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas das refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

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

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

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 os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Empregado de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respectivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial. — É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente, entregando-lhe o prato servido, e faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir e os víveres existentes e susceptíveis de aquisição; requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário. — É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para as categorias que o requeiram.

Trabalhadores de panificação

Gerente de padaria. — É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins e várias padarias da mesma empresa.

Amassador. — É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro. — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enforamento e saída.

Panificador. — É o trabalhador que 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 máquinas apropriadas; regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enforamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

Caixeiro-encarregado de padaria. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

Caixeiro de padaria. — É o trabalhador responsável por todos os actos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

Aspirante a panificador. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem tendo as mesmas funções do panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

Trabalhadores rodoviários

Motoristas (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição, será acompanhado de ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viatura de carga. — É o trabalhador, maior de 18 anos, que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

Relojoeiros técnicos de reparação

Técnico de reparação. — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como os eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio.

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre. — É o trabalhador que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

Oficial de 1.^a — É o trabalhador apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o trabalhador que substitui o oficial de 1.^a nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.^a — É o trabalhador que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar. — É o trabalhador que presta serviço nas operações de fabrico.

Aspirante. — É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

Operário. — É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

Ajudante. — É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionados com a embalagem.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Trabalhadores do comércio

Nível I:

Gerente comercial.

Nível II:

Encarregado de loja.
Encarregado geral.

Chefe de compras.
Coordenador de caixa.

Nível III:

Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.
Operador fiscal de caixa.

Nível IV:

Caixeiro de mais de oito anos (1.º).
Coleccionador de mais de oito anos.
Caixeiro de mar.
Expositor e ou decorador.
Operador de supermercados de mais de oito anos (especializado).
Florista de mais de oito anos.

Nível V:

Caixeiro de quatro a oito anos (2.º).
Coleccionador de quatro a oito anos.
Demonstrador.
Conferente.
Operador de supermercados de quatro a oito anos (especializado).
Florista de quatro a oito anos.

Nível VI:

Caixeiro até quatro anos (3.º).
Operador de supermercados até quatro anos (2.º).
Coleccionador até quatro anos.
Caixa de balcão.
Repositor.
Bobinadeira.
Florista até quatro anos.

Nível VII:

Servente.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador ou etiquetador.
Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos.

Nível VIII:

Caixeiro-ajudante do 3.º ano.
Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano.
Florista-ajudante do 3.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 20 anos.

Nível IX:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano.
Operador-ajudante de supermercados do 2.º ano.
Florista-ajudante do 2.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 19 anos.

Nível X:

Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano.
Florista-ajudante do 1.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 18 anos.

Nível XI:

Trabalhadores de secção de amostras de 16 e 17 anos:

Alínea a) — praticante de 17 anos;
Alínea b) — praticante de 16 anos.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupos I e II

Trabalhadores de escritório

Nível I:

Director de serviços.
Chefe de escritório.
Inspector administrativo.
Secretário-geral.

Nível II:

Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Tesoureiro.
Contabilista, técnico de contas.
Delegado.

Nível III:

Guarda-livros.
Chefe de secção.
Correspondente de línguas estrangeiras.
Secretária da direcção.
Subdelegado.

Nível IV:

Escriturário com mais de oito anos (1.º).
Caixa.
Esteno-dactilógrafo.
Ajudante de guarda-livros.
Instalador de programas.
Perito técnico.

Nível V:

Escriturário de quatro a oito anos (2.º).
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI:

Escriturário até quatro anos (3.º).
Operador de máquinas.
Auxiliares.
Operador de telex.

Nível VII:

Dactilógrafo do 3.º ano.
Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII:

Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.
Praticante (perito técnico).

Nível IX:

Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

Grupo III
Telefonistas

Nível VI:
Telefonista.

Grupo IV
Cobreadores

Nível V:
Cobrador.

Grupo V
Serviços auxiliares

Nível VI:
Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.
Guarda.

Nível VII:
Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:
Trabalhador de limpeza.

Nível XI:
Alínea a) — pacote de 17 anos.
Alínea b) — pacote de 16 anos.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II:
Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III:
Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.
Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

Nível IV:
Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V:
Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI:
Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) do 3.º período.

Nível VII:
Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) do 2.º período.

Nível VIII:
Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) do 1.º período.

Nível IX:
Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) do 2.º ano.

Nível X:
Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) do 1.º ano.

Nível XI:
Alínea a) — aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) do 3.º ano ou período.
Alínea b) — aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) do 2.º ano ou período.
Alínea c) — aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) do 1.º ano ou período.

Trabalhadores de armazém

Nível II:
Encarregado geral.

Nível III:
Encarregado de armazém.

Nível IV:
Fiel de armazém.

Nível V:
Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.º) ou conferente.

Nível VI:
Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.º).

Nível VII:
Servente ou auxiliar de armazém.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador-etiquetador.

Nível IX:
Estagiário de ajudante de fiel de armazém do 2.º ano.

Nível X:
Estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

Nível XI:
Praticante.

Técnicos de vendas

Nível II:
Chefe de vendas.

Nível III:
Inspector de vendas.

Nível IV:

Vendedor especializado sem comissões.
Vendedor sem comissões.
Promotor de vendas sem comissões.
Prospector de vendas sem comissões.

Nível VI:

Vendedor com comissões.
Promotor de vendas com comissões.
Prospector de vendas com comissões.
Vendedor especializado com comissões.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível III:

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV:

Chefe de pessoal auxiliar.
Vigilante.

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Alínea a) — pacote de 17 anos.
Alínea b) — pacote de 16 anos.

Marceneiros

Nível III:

Chefe de secção.

Nível IV:

Pintor decorador de 1.^a
Entalhador de 1.^a
Dourador de ouro fino de 1.^a
Acabador de móveis de 1.^a
Restaurador de móveis antigos.

Nível V:

Marceneiro de 1.^a
Pintor de móveis de 1.^a
Polidor manual de 1.^a
Polidor mecânico de 1.^a
Envernizador de 1.^a
Estofador de 1.^a
Montador de móveis de 1.^a
Dourador de ouro de imitação de 1.^a
Encerador de móveis de 1.^a
Gravador de 1.^a
Marceneiro de bilhares de 1.^a
Moldureiro de 1.^a

Pintor-decorador de 2.^a
Dourador de ouro fino de 2.^a
Entalhador de 2.^a
Acabador de móveis de 2.^a

Nível VI:

Cortador de tecidos para estofos de 1.^a
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a
Costureiro-controlador de 1.^a
Cesteiro de 1.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a
Costureiro de 1.^a
Colchoeiro de 1.^a
Marceneiro de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor de móveis de 2.^a
Polidor manual de 2.^a
Polidor mecânico de 2.^a
Envernizador de 2.^a
Estofador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a
Dourador de ouro de imitação de 2.^a
Costureiro de decoração de 1.^a
Costureiro de estofador de 1.^a
Costureiro de colchoeiro de 1.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.^a
Dourador de ouro fino de 3.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Entalhador de 3.^a
Acabador de móveis de 3.^a
Encerador de móveis de 2.^a
Gravador de 2.^a
Marceneiro de bilhares de 2.^a
Moldureiro de 2.^a

Nível VII:

Costureiro de 2.^a
Cesteiro de 2.^a
Colchoeiro de 2.^a
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a
Cortador de tecidos para colchões de 2.^a
Costureiro-controlador de 2.^a
Costureiro de decoração de 2.^a
Costureiro de estofador de 2.^a
Costureiro de colchoeiro, de 2.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 2.^a
Encerador de móveis de 3.^a
Gravador de 3.^a
Marceneiro de bilhares de 3.^a
Moldureiro, de 3.^a
Marceneiro de 3.^a
Pintor de móveis de 3.^a
Polidor manual de 3.^a
Polidor mecânico de 3.^a
Envernizador de 3.^a
Estofador de 3.^a
Dourador de ouro de imitação de 3.^a
Praticante do 3.^o ano

Nível VIII:

Cesteiro de 3.^a
Colchoeiro de 3.^a
Cortador de tecidos para estofos de 3.^a
Cortador de tecidos para colchões de 3.^a
Costureiro-controlador de 3.^a

Costureiro de decoração de 3.^a
 Costureiro de estofador de 3.^a
 Costureiro de colchoeiro de 3.^a
 Colador de espuma para estofos e colchões de 3.^a
 Enchedor de colchões e almofadas de 3.^a
 Praticante do 2.º ano

Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

Alínea a) — aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível II:

Chefe de serviços técnicos.

Nível III:

Preparador de trabalho.

Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
 Mecânico de canetas e ou isqueiros de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Mecânico de ar comprimido de 1.^a
 Pantografista de 1.^a
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
 Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a

Nível V:

Afinador de máquinas de 2.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
 Mecânico de canetas e ou isqueiros de 2.^a
 Atarrachador.
 Assentador de isolamentos.
 Funileiro latoeiro de 1.^a
 Canalizador de 2.^a
 Maçariqueiro de 1.^a
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de ar comprimido de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
 Afinador-ajustador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Pintor.
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Cortador ou serrador de materiais.

Montador de estruturas metálicas ligeiras.
 Pantografista de 2.^a

Nível VI:

Afinador de máquinas de 3.^a
 Funileiro latoeiro de 2.^a
 Maçariqueiro de 2.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
 Mecânico de canetas e ou isqueiros de 3.^a
 Canalizador de 3.^a
 Mecânico de automóveis de 3.^a
 Mecânico de ar comprimido de 3.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
 Afinador-reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.^a
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
 Lubrificador.
 Soldador.
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Escolhedor-classificador de sucata.
 Pantografista de 3.^a

Nível VII:

Operário não especializado.

Nível VIII:

Praticante do 2.º ano.

Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

Alínea a) — aprendiz de 16 anos.
 Técnicos de desenho.

Nível II:

Medidor-orçamentista-coordenador.
 Maquetista-coordenador.
 Desenhador-projectista ou decorador-projectista.
 Planificador.
 Assistente operacional.

Nível IV:

Mais de três anos:

Desenhador-maquetista.
 Desenhador de arte finalista.
 Desenhador técnico.
 Desenhador (gráfico e artístico).
 Decorador.
 Medidor.
 Medidor-orçamentista.
 Maquetista.

Nível v:

Menos de três anos:

Desenhador-maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor-orçamentista.
Maquetista.

Nível vi:

Tirocinante do 2.º ano.
Arquivista técnico (mais de três anos).

Nível vii:

Arquivista técnico (menos de três anos).
Operador heliográfico (mais de três anos).
Tirocinante do 1.º ano.

Nível viii:

Operador heliográfico (menos de três anos).

Nível x:

Praticante de 17 anos.

Nível xi:

Alínea *a*) — praticante de 16 anos.

Construção civil.

Nível iii:

Encarregado.

Nível iv:

Arvorado.
Pintor-decorador de 1.ª

Nível v:

Pintor de 1.ª
Estucador de 1.ª
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Pedreiro de 1.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.ª
Assentador de revestimentos de 1.ª
Fingidor de 1.ª
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª
Pintor-decorador de 2.ª

Nível vi:

Capataz.
Pintor de 2.ª
Estucador de 2.ª
Carpinteiro de limpos de 2.ª
Pedreiro de 2.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª
Assentador de aglomerados de cortiça.
Assentador de tacos.
Impermeabilizador.
Montador de estores.

Montador de andaimes.
Montador de chapas de fibrocimento.
Montador de tubagens de fibrocimento.
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.ª
Assentador de revestimentos de 2.ª
Ladrilhador ou azulejador de 2.ª
Fingidor de 2.ª

Nível vii:

Servente.

Nível x:

Auxiliar menos de 17 anos.

Nível xi:

Auxiliar menos de 16 anos (alínea *b*).

Trabalhadores carpinteiros

Nível iii:

Encarregado.

Nível v:

Carpinteiro de limpos de 1.ª
Mecânico de madeiras de 1.ª

Nível vi:

Carpinteiro de limpos de 2.ª
Mecânico de madeiras de 2.ª
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível vii:

Servente
Praticante (4.º ano).

Nível viii:

Praticante (3.º ano).

Nível ix:

Praticante (2.º ano).

Nível x:

Praticante (1.º ano).

Nível xi:

Alínea *a*) — aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores de vestuário

Nível iv:

Mestre ou mestra.
Modelista.

Nível v:

Oficial especializado.

Nível vi:

Bordadeira especializada.
Costureira especializada.
Oficial.

Nível VII:

Costureira.
Bordadeira.

Nível VIII:

Costureira de emendas.

Nível XI:

Alínea a) — aprendiz de 17 anos.

Trabalhadores de hotelaria

Nível II:

Chefe de cozinha.

Nível III:

Encarregado de refeitório.
Chefe de *snack*.
Cozinheiro de 1.^a

Nível IV:

Encarregado de balcão.
Ecónomo.
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack*.
Cozinheiro de 2.^a

Nível V:

Empregado de balcão.
Cozinheiro de 3.^a
Cafeteiro.
Empregado de mesa de 2.^a
Controlador-caixa.
Dispenseiro.
Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI:

Copeiro.
Empregado de refeitório.

Nível VII:

Roupeiro.

Nível VIII:

Empregado de limpeza.

Nível IX:

Estagiário.

Nível X:

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

Aprendiz do 2.^o ano (menos de 18 anos) — alínea a). Aprendiz do 1.^o ano (menos de 18 anos) — alínea b).

Trabalhadores de panificação

Nível I:

Gerente de padaria.

Nível III:

Caixeiro-encarregado de padaria.

Nível IV:

Amassador.
Forneiro.

Nível V:

Panificador.
Caixeiro de padaria com mais de três anos.

Nível VI:

Caixeiro de padaria com menos de três anos.

Nível VII:

Aspirante a panificador.

Nível X:

Aprendiz do 2.^o ano.

Nível XI:

Aprendiz do 1.^o ano — alínea a).

Trabalhadores rodoviários

Nível IV:

Motoristas de pesados.

Nível V:

Motoristas de ligeiros.

Nível VI:

Ajudante de motorista.

Nível VII:

Servente de carga.

Trabalhadores em carnes

Nível IV:

Primeiro-oficial.

Nível V:

Segundo-oficial.

Nível VI:

Caixa.

Nível VII:

Servente.
Fressureira.
Embaladeira.

Nível IX:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível x:

Ajudante do 1.º ano.

Nível xi:

Alínea a) — praticante de 17 anos.

Alínea b) — praticante de 16 anos.

Relojoeiros técnicos de reparação

Nível iii:

Oficial especializado.

Nível iv:

Oficial de 1.ª classe.

Nível v:

Oficial de 2.ª classe.

Nível vi:

Oficial de 3.ª classe.

Nível vii:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível viii:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível xi:

a) Aprendiz do 3.º ano.

b) Aprendiz do 2.º ano.

c) Aprendiz do 1.º ano.

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível iii:

Mestre.

Nível iv:

Oficial de 1.ª

Nível v:

Oficial de 2.ª

Nível vi:

Oficial de 3.ª

Nível vii:

Auxiliar do 2.º ano.

Nível viii:

Auxiliar do 1.º ano.

Ajudante do 2.º ano.

Nível ix:

Aspirante do 1.º ano.

Ajudante do 1.º ano.

ANEXO III

A) Tabela salarial do CCT em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Julho de 1999 ⁽¹⁾

Níveis	Trabalhadores do comércio	Trabalhadores de escritório
0	98 150\$00	—
I	86 550\$00	91 150\$00
II	79 150\$00	81 800\$00
III	75 550\$00	79 150\$00
IV	68 600\$00	71 550\$00
V	64 900\$00	67 150\$00
VI	63 350\$00	63 050\$00
VII	55 250\$00	57 100\$00
VIII	50 350\$00	49 700\$00
IX	46 450\$00	49 200\$00
X	45 900\$00	45 900\$00
XI	45 400\$00	45 400\$00
XII	45 000\$00	44 900\$00

B) Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Julho de 1999 ⁽²⁾

Abono mensal para falhas — 2 200\$.

Diuturnidades — 2 200\$.

Grandes deslocações — (250\$-570\$).

Diária completa — 4 900\$.

Pequeno-almoço — 350\$.

Almoço — 1 300\$.

Jantar — 1 300\$.

Dormida e pequeno-almoço — 4 100\$.

Ajuda de custo diária — 1 000\$.

⁽¹⁾ ⁽²⁾ Estas tabelas salariais e outras matérias com incidência pecuniária são aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1998.

C) Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de Agosto de 1999 a 31 de Dezembro de 2000

Níveis	
I	104 900\$00
II	92 500\$00
III	83 000\$00
IV	80 350\$00
V	72 600\$00
VI	68 200\$00
VII	64 000\$00
VIII	(a) 57 950\$00
IX	(a) 50 500\$00
X	(a) 50 000\$00
XI	(a) 50 000\$00
XII	(b) 46 600\$00

(a) (b) Praticantes 17-16.

ANEXO IV

Quadro mínimo de densidade

A) Caixeiros, operadores e escriturários

Número de caixeiros, operadores e escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro, operador e escriturário (com mais de oito anos)	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro, operador e escriturário (de quatro a oito anos)	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro, operador e escriturário (até quatro anos)	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes ou operadores-ajudantes não poderá ser superior ao de caixeiros até quatro anos ou operadores até quatro anos, respectivamente.

B) Trabalhadores de armazém

Até 10 trabalhadores — 1 fiel de armazém.

De 10 a 15 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

De 16 a 24 trabalhadores — 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

Com 25 ou mais trabalhadores — 1 encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

C) Relojoeiros/técnicos de reparação

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, de acordo com o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores			
	Principal	1.º	2.º	3.º
1			1	
2			1	1
3		1	1	1
4		1	2	1
5	1	1	2	1
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	2	3
9	1	2	3	3
10	2	2	3	3

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula só podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável para os trabalhadores.

4 — Para efeitos de aplicação das densidades, são sempre promovidos, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores de maior antiguidade na empresa.

ANEXO V

Horários especiais de funcionamento do comércio

I

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados anteriores ao dia de Natal, das 15 às 19 horas.

b) O trabalho previsto na alínea a) será compensado da forma seguinte:

As tardes dos dois sábados que antecedem a véspera de Natal serão compensadas com o descanso durante todo o dia 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com o dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos

previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir. Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até 31 de Janeiro do ano seguinte.

c) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto na cláusula 22.^a

II — Mês da Páscoa

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa.

III — Épocas de especial interesse turístico

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes.

ANEXO VI

Acordo para trabalhar ao sábado de tarde

1 — ..., trabalhador ao serviço da firma ..., acorda para trabalhar aos sábados de tarde, nos termos previstos na cláusula 22.^a do CCTV para o comércio reatallista e serviços do distrito de Coimbra.

2 — Regime de descanso complementar — cláusula 22.^a, alínea a): ...

3 — Opta por:

a) Dois dias completos de descanso complementar, sendo um obrigatoriamente o domingo e o outro o dia ⁽¹⁾ ... ☐.

b) Um dia completo de descanso, que será obrigatoriamente o domingo e dois meios dias, sendo um obrigatoriamente fixo e o outro fixo ou rotativo, conforme acordo. Assim:

i) Meio dia fixo: ... ⁽²⁾; ... ⁽³⁾;

ii) Meio dia rotativo: ... ⁽⁴⁾; ... ⁽⁵⁾ ☐.

..., ... de ... de ...

O Trabalhador, ...

A Entidade Patronal, ...

⁽¹⁾ Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. O dia que aqui vier a ser fixado por acordo poderá ser fixo ou rotativo.

⁽²⁾ Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira.

⁽³⁾ Inscrever o período da manhã ou da tarde.

⁽⁴⁾ Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. Este meio dia poderá, por acordo, ser também fixo.

⁽⁵⁾ Inscrever o período da manhã ou da tarde.

ANEXO VII

Documentos para justificação de falta

Comunicação de falta

(a preencher pelo trabalhador)

Original (fl. 1).

Nome ..., n.º ...

Profissão ..., sector ...

Comunica que (deseja faltar/faltou) ao serviço no seguinte período:

(De/em) .../.../... a .../.../... das ... às ... horas.

Por motivo de ...

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição ☐;

Justificadas sem retribuição ☐;

Licença sem retribuição ☐.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

Sim ☐.

Não ☐.

.../.../...
(Assinatura.)

Nota. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável.)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em .../.../... pelo trabalhador ... referente ao período de ...

.../.../...
(A entidade patronal.)

Original (fl. 1 v.º).

(a preencher pela entidade patronal)

Informação dos serviços ...

.../.../...

Decisão:

A falta considera-se:

Justificada com retribuição ☐.

Justificada sem retribuição ☐.

Injustificada sem retribuição ☐.

Injustificada com desconto nas férias ☐.

Licença sem retribuição ☐.

.../.../...
(Assinatura e carimbo.)

Coimbra, 14 de Setembro de 2000.

Pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Setembro de 2000.

Depositado em 17 de Outubro de 2000, a fl. 85 do livro n.º 9, com o n.º 359/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entra a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação, por uma parte, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, por outra parte, foi celebrado o seguinte acordo de revisão da convenção colectiva de que são outorgantes e cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1999.

As cláusulas 1.ª, 28.ª, n.º 5, 35.ª, n.os 2 e 4, 35.ª-A, n.º 1, e 72.ª passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, por um lado, às empresas representadas pela APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 28.ª

Retribuições mínimas

.....

5 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores, bem como aqueles que habitual e predominantemente estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas de 3470\$ enquanto exercerem aquelas funções.

.....

Cláusula 35.ª

Trabalho fora do local habitual

.....

2 — As ajudas de custo nunca serão inferiores a 7810\$ por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço/jantar — 1800\$;

Dormida com pequeno-almoço — 4270\$.

4 — Sempre que um trabalhador tenha que se deslocar em serviço terá direito ao pagamento na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

Cláusula 35.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — As entidades patronais obrigam-se a partilhar, por um dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, com

a quantia, para efeitos de subsídio de alimentação, do valor mínimo de 800\$.

Cláusula 72.^a

Retroactivos

1 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 2000, sem quaisquer outros reflexos.

2 — Produz ainda efeito a partir de 1 de Agosto de 2000 a alteração à cláusula 35.^a-A, n.º 1 (subsídio de alimentação).

A tabela salarial vigente é submetida pela seguinte:

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director-geral	228 600\$00
I	Director administrativo/financeiro Director de meios Director de serviços Director artístico criativo Director de contas	194 800\$00
II	Analista de sistemas (informática) Planeador estratégico de marcas Supervisor de meios Chefe de divisão Chefe de departamento Chefe de serviços Redactor publicitário (sénior) Supervisor de contas Visualizador	168 600\$00
III	Analista de meios Contabilista Executivo de contas (sénior) Desenho maquetista Planeador de meios (sénior) Técnico de contas Técnico de relações públicas (sénior) Tesoureiro Desenhador-ilustrador Desenhador-infografista	154 000\$00
IV	Programador de informática Chefe de secção Desenhador de arte finalista com mais de seis anos Guarda-livros	145 000\$00
V	Escriturário principal Executivo de fabrico Executivo de filmes ou de rádio Planeador de tráfego Secretário de direcção Comprador de espaço e tempo com mais de quatro anos	134 000\$00
VI	Comprador de espaço e tempo de dois a quatro anos Executivo de contas (júnior) Planeador de meios (júnior) Redactor publicitário (júnior) Técnico de relações públicas (júnior)	124 200\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Secretário administrativo Caixa Desenhador de arte finalista de quatro a seis anos Escriturário de 1. ^a Fotógrafo especializado Motorista de pesados Chefe de equipa (demonstrador) Comprador de espaço e tempo até dois anos Executivo de contas (estagiário) (a) Planeador de meios (estagiário) (a) Redactor publicitário (estagiário) (a) Técnico de relações públicas (estag.) (a)	120 400\$00
VIII	Telefonista/recepcionista Controlador de publicidade Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros	109 400\$00
IX	Telefonista Desenhador de arte finalista até dois anos Escriturário de 3. ^a Demonstrador	98 800\$00
X	Contínuo de mais de 21 anos Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos Estagiário do 2.º ano Porteiro Tirocinante de desenho do 2.º ano	84 100\$00
XI	Contínuo de 19 a 21 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	77 800\$00
XII	Contínuo de 18 anos	69 300\$00
XIII	Paquete de 16 e 17 anos	63 800\$00

(a) O estágio será de dois anos.

Lisboa, 4 de Setembro de 2000.

Pela APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Aurélio Marques.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Entrado em 2 de Outubro de 2000.

Depositado em 17 de Outubro de 2000, a fl. 84 do livro n.º 9, com o n.º 358/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a empresa PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., PEC — Lusa, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., PEC — Tejo, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., Matadouro Regional

do Alto Alentejo, S. A. (Sousel), e a OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente ACT entre em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial constante do anexo III bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2000.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Competência da empresa

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 19.^a

Definição do horário de trabalho

.....

Cláusula 20.^a

Registo de presenças

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 21.^a

Competência da empresa

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT não pode ultrapassar quarenta horas por semana de trabalho efectivo.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 22.^a

Apuramento da duração média

1 —

2 —

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 —

2 —

Cláusula 24.^a

Subsídio de turno

1 —

2 —

Cláusula 25.^a

Definição de trabalho nocturno

.....

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 —

2 —

a)

b)

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 —

2 —

a)

b)

c)

Cláusula 28.^a

Condições de trabalho suplementar

1 —

2 —

Cláusula 29.^a

Limite do trabalho suplementar

1 —

a)

b)

c)

d)

2 —

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1 —

a)

b)

c)

2 —

3 —

4 —

Cláusula 32.^a

Deslocação

.....

Cláusula 33.^a

Pequenas deslocações

1 —

2 —

a) Fornecimento ou pagamento das refeições que não possa tomar nas condições de tempo e de lugar em que normalmente o faz, estabelecendo-se que aquele pagamento será de:

Almoço ou jantar — 1390\$;

Pequeno-almoço — 325\$.

O pequeno-almoço só será devido desde que o trabalhador inicie a deslocação antes das 7 horas;

b)

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 35.^a

Deslocação de trabalhadores de serviço itinerante

- 1 —
2 —

Cláusula 36.^a

Comissões de serviço

.....

CAPÍTULO V

Contratos a termo

SECÇÃO I

Normas gerais

.....

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

.....

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

.....

SECÇÃO IV

Disposições comuns

.....

CAPÍTULO VI

Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 50.^a

Retribuição — Princípios gerais

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 51.^a

Tempo, local e forma de pagamento

- 1 —
2 —
3 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)

Cláusula 52.^a

Remuneração horária

- 1 —
2 —

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1 —
a)
b)
2 —
3 —

Cláusula 54.^a

Retribuição de trabalho nocturno

.....

Cláusula 55.^a

Diuturnidades

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de alimentação de 665\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado ou, em alternativa, fornecerão a respectiva refeição, pagando os trabalhadores neste caso o valor correspondente ao subsídio.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 57.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Cláusula 58.^a

Abono para falhas

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO VIII

Disciplina

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

CAPÍTULO X

Cessaçao do contrato de trabalho

CAPÍTULO XI

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 126.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são

assegurados a estes, na condição de maternidade e paternidade, os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, do direito a férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimento de múltiplos ⁽¹⁾, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro ⁽²⁾, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

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

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

II — Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem, ainda, direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

III — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente ⁽³⁾, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora ⁽⁴⁾ para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitamento até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

V — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Outros casos de assistência à família

As trabalhadoras grávidas ⁽⁵⁾, puérperas ⁽⁶⁾ e lactantes ⁽⁷⁾ têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º I da presente cláusula e do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

⁽¹⁾ Gémeos.

⁽²⁾ O que há-de nascer.

⁽³⁾ Que comprove por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

⁽⁴⁾ Cada um.

⁽⁵⁾ Toda a trabalhadora que informe o empregador do seu atestado de gestação, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

⁽⁶⁾ Toda a trabalhadora parturiente, e durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

⁽⁷⁾ Toda a trabalhadora que amamenta o filho que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

Cláusula 127.^a

Trabalho de menores

Cláusula 128.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

ANEXO II

Carreiras profissionais

SECÇÃO I

Carreiras

SECÇÃO II

Regulamento de promoções automáticas

SECÇÃO III

Regulamento de promoções semiautomáticas

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela salarial

Enquadramento profissional

Tabela salarial

Nível	Valor acordado para 2000-2001
XX	189 000\$00
XIX	170 500\$00
XVIII	151 300\$00
XVII	139 000\$00
XVI	132 700\$00
XV	126 200\$00
XIV	124 000\$00
XIII	108 800\$00
XII	101 600\$00
XI	99 400\$00

Nível	Valor acordado para 2000-2001
X	95 400\$00
IX	93 500\$00
VIII	85 600\$00
VII	80 050\$00
VI	72 050\$00
V	70 600\$00
IV	67 500\$00
III	64 700\$00
II	51 700\$00
I	—

Algés, 18 de Julho de 2000.

Pela PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., pela PEC — Nordeste, Indústria de Produtos Pecuários do Norte, S. A., pela PEC — Lusa, Indústria de Produtos Pecuários de Aveiro, Coimbra e Viseu, S. A., pela PEC — Tejo, Indústria de Produtos Pecuários de Lisboa e Setúbal, S. A., pela RIBA-CARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., pelo Matadouro Regional do Alto Alentejo, S. A. (Sousel), e pela OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Outubro de 2000.

Depositado em 17 de Outubro de 2000, a fl. 84 do livro n.º 9, com o n.º 357/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência do acordo

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Fevereiro de 2000 e manter-se-ão em vigor até 31 de Janeiro de 2001.

3 —

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

1 —

2 — O valor de cada diuturnidade é de 3865\$.

3 —

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1050\$ desde que a prestação efectiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

2 —

Cláusula 52.^a

Prémio de produtividade

1 — À excepção dos técnicos licenciados e bacharéis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio de produtividade diário de 732\$.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

a)

b)

c)

7 —

8 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio anual de produtividade no valor de 732\$/dia, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a)

b)

Cláusula 53.^a

Prémio de condução

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

a)

b)

6 —

a)

b)

7 —

8 —

a)

b)

c)

9 —

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente a 66 prémios diários, calculados exclusi-

vamente de acordo com a seguinte fórmula: $(RD \times 165) / 700$, em que RD = retribuição diária do índice 165, sendo que, para efeitos da atribuição em 2000, o valor unitário do prémio diário de condução é fixado em 1300\$;

b)

Cláusula 54.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira comercial

1 —

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$i = Vf / (22 * Pt)$$

sendo:

i = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;
 Vf = valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante da receita mensal média da estação foi inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;
 Pt = número de horas do período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de trens e revisão

1 —

a)

b)

2 —

3 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 525\$ por mês.

Cláusula 58.^a

Retribuição pela situação de prevenção

1 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 891\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

2 — Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao

abono de 891\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições deste acordo que lhe forem imputáveis.

Cláusula 65.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 —

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções operem com autogruas, conduzam veículos ligeiros ou manobrem os pórticos de Beirolas, Leixões e Mangualde é de 324\$, e aos que conduzam veículos pesados é de 415\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação no montante de 415\$.

4 —

Cláusula 67.^a

Abono por itinerância do pessoal móvel

1 — Os trabalhadores que exerçam efectivamente funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material motor e ou rebocado em trânsito têm direito a um abono de 980\$ por cada dia em que ocorra esse exercício.

2 —

2.1 —

a)

b)

c)

2.2 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g) A 20% da ajuda de custo diário por cada

repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

3 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 2100\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 2.

4 —

5 —

Cláusula 68.^a

Abono por deslocação do pessoal fixo

1 — Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no n.º 1 da cláusula anterior, quando hajam de prestar

serviço fora do seu local de trabalho, têm direito a um abono por deslocação de 980\$ por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

2 — Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito, em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária de 6390\$, nos termos e condições previstos nos números seguintes.

3 —

- a)
b)
c)

4 —

- a)
b)
c)

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 2100\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto da alínea c) do n.º 3.

6 —

7 — Os trabalhadores têm direito a 20% da ajuda de custo diária por cada repouso fora da sede e até ao quarto repouso consecutivo.

Lisboa, 7 de Junho de 2000.

Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

(Assinaturas ilegíveis.)

Tabela 2000

3%

Grelha indicíaria dos técnicos licenciados

(Unidade: escudos)

Tabela indicíaria							Valores monetários 2000						
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8 7	304 271	288				I	8 7	674 819 601 566	639 302			
II	6	227	240	255			II	6	503 895	532 752	566 049		
	5	203	216	229	241			5	450 619	479 477	508 334	534 972	
	4	181	193	205	217			4	401 784	428 421	455 059	481 697	
	3	157	169	182	194			3	348 509	375 146	404 004	430 641	
	2	136	146	158	170	183		2	301 893	324 091	350 728	377 366	406 223
	1	107	116	126	137	147		1	237 519	257 497	279 695	304 113	326 311

Grelha indicíaria dos técnicos bacharéis

(Unidade: escudos)

Tabela indicíaria							Valores monetários 2000						
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5
I	8 7	254 228	241				I	8 7	563 829 506 114	534 972			
II	6	192	204	216			II	6	426 202	452 839	479 477		
	5	169	181	193	205			5	375 146	401 784	428 421	455 059	
	4	157	170	182	194			4	348 509	377 366	404 004	430 641	
	3	136	146	158	171			3	301 893	324 091	350 728	379 586	
	2	116	126	137	148	159		2	257 497	279 695	304 113	328 530	352 948
	1	90	98	107	117	127		1	199 782	217 540	237 519	259 717	281 915

Tabela 2000

3%

Tabela indicíaria				Valores monetários 2000		
338				297 835		
311	320	329		274 044	281 974	289 905
286	294	302		252 015	259 064	266 113

Tabela indicíaria			Valores monetários 2000		
264	271	278	232 629	238 797	244 965
243	250	257	214 124	220 293	226 461
222	229	236	195 620	201 788	207 956
201	208	215	177 115	183 283	189 452
180	187	194	158 611	164 779	170 947
164	169	174	144 512	148 918	153 324
150	154	159	132 176	135 700	140 106

Tabela indicíaria			Valores monetários 2000		
138	142	146	121 601	125 126	128 651
129	132	135	113 671	116 314	118 958
120	123	126	105 740	108 384	111 027
113	115	117	99 572	101 335	103 097
107	109	111	94 285	96 048	97 810
100	103	105	88 117	90 761	92 523
91	92	94	80 186	81 068	82 830

Lisboa, 7 de Junho de 2000.

Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Capítulo I, n.º 17, alínea j):

Exceptua-se do estipulado na alínea f) a mudança de grau de retribuição na categoria de especialista III, que se processa do seguinte modo:

A mudança do 1.º para o 2.º grau, do 2.º para o 3.º grau e do 3.º para o 4.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 4 pontos;

A mudança do 4.º para o 5.º grau, do 5.º para o 6.º grau e do 6.º para o 7.º grau sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos;

A obtenção da soma de pelo menos 11 pontos em dois anos consecutivos a partir do grau 5 da categoria de especialista III permite a candidatura à prova de aptidão profissional específica de acesso a especialista II referida no n.º 22 do presente capítulo.

Capítulo III:

11.1 — A título excepcional e apenas no âmbito das regras transitórias de integração nas categorias do RC/99, nas situações de exercício de funções de categoria superior por inexistência de titular, com duração superior a seis meses em 1 de Fevereiro de 2000, e para cujos postos de trabalho não esteja a decorrer nenhum concurso, a formação será feita para a categoria a que respeita esse exercício, sendo integrados, no caso de obterem aproveitamento, na base da respectiva categoria.

Lisboa, 7 de Junho de 2000.

Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Agosto de 2000.

Depositado em 16 de Outubro de 2000, a fl. 84 do livro n.º 9, com o n.º 356/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

ASSINACIONAL — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas

Estatutos aprovados em assembleia geral de 4 de Novembro de 1999.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação adopta a denominação ASSINACIONAL — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas e tem a sua sede na Rua das Amoreiras, 23, 3.º, freguesia de Santa Isabel, concelho de Lisboa.

§ único. A Associação pode criar secções ou delegações em qualquer parte do País e fazer parcerias com congéneres estrangeiras, ficando as mesmas dependentes e tuteladas pela sua sede, direcção e demais órgãos.

Artigo 2.º

A Associação tem por objecto a representação e defesa dos interesses de todos os pequenos e médios empresários.

Artigo 3.º

A sua duração é por tempo indeterminado e a sua extinção é remetida para as disposições legais aplicáveis.

Artigo 4.º

Para a realização dos seus fins, de extensão nacional, cumpre-lhe:

- a) Elaborar e difundir estudos relativos ao desenvolvimento para as empresas associadas, qualquer que seja a sua natureza jurídica;
- b) Colaborar com a Administração Pública na definição dos parâmetros orientadores da política nacional para os empresários, nomeadamente quanto a condições fiscais, trabalho, segurança, investigação e investimentos;
- c) Estabelecer relação e cooperar com organizações nacionais e internacionais cujos objectivos sejam conformes com os seus;
- e) Realizar em cooperação com os seus associados uma acção comum visando a resolução dos problemas específicos das pequenas e médias empresas;
- f) Prosseguir quaisquer outros fins que, sendo permitidos por lei, a Associação venha a considerar de interesse para si;

- g) Prestar serviços e ajudas às empresas associadas no domínio da investigação, investimentos, formação, economia, gestão, engenharia e direito.

Artigo 5.º

Podem ser associados da Associação todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade comercial, industrial, serviços, agricultura, pescas e turismo.

CAPÍTULO II

Dos associados, seus direitos e deveres

SECÇÃO I

Admissão e categorias

Artigo 6.º

A admissão é permitida desde que os candidatos provem que são empresários com um volume anual de negócios cujo montante não ultrapasse 10 milhões de contos.

Artigo 7.º

Os associados distribuem-se pelas categorias seguintes:

- a) Fundadores;
- b) Efectivos;
- c) Auxiliares;
- d) Honorários.

Artigo 8.º

São associados fundadores todos os associados efectivos que assinem a escritura de constituição da Associação, bem como os demais que participem na primeira assembleia geral.

§ único. Os associados fundadores têm direito em todas as assembleias gerais a cinco votos cada.

Artigo 9.º

São associados efectivos todos aqueles que decorridos que estejam seis meses da sua admissão na ASSINACIONAL sejam efectivados pela direcção.

Artigo 10.º

São associados auxiliares todos os associados que no âmbito do artigo anterior não tenham completado seis meses do exercício.

Artigo 11.º

São associados honorários os associados que tenham, por forma invulgar e notável, concorrido para o maior prestígio, desenvolvimento ou perpetuidade da Associação.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 12.º

São direitos dos associados:

- Usufruir de qualquer benefício e serviço integrado nos fins da Associação;
- Intervir nas reuniões da assembleia geral, decorridos que sejam seis meses sobre a data da sua admissão;
- Eleger e ser eleitos, decorrido o mesmo prazo de seis meses, para qualquer cargo;
- Requerer ao presidente da assembleia geral certidões de quaisquer actas;
- Consultar o registo dos associados;
- Propor novos associados;
- Visitar as instalações da Associação sempre que queiram, sem prejuízo para o bom funcionamento desta.

Artigo 13.º

São deveres dos associados:

- Cumprir as normas estatutárias e regulamentos internos;
- Respeitar os membros dos corpos gerentes e aceitar as suas deliberações, sem prejuízo do direito de recurso;
- Propor a admissão de novos associados;
- Aceitar o exercício de cargos para que tenham sido eleitos ou nomeados, desempenhando-os com ordem e assiduidade;
- Representar a Associação sempre que lhes seja pedido;
- Pagar atempadamente as quotas;
- Participar a sua mudança de residência ou sede.

CAPÍTULO III

Da acção disciplinar

Artigo 14.º

Incorre em responsabilidade disciplinar o associado que:

- Deixar de pagar as quotas;
- Desrespeite os corpos gerentes;
- Pratique nas dependências da Associação qualquer acto impróprio do decoro e do respeito que devem ser mantidos;
- Cause dano à Associação e se recuse a repará-lo.

Artigo 15.º

As sanções disciplinares são as seguintes (depois do processo disciplinar):

- Advertência;
- Repreensão;
- Suspensão;
- Expulsão.

CAPÍTULO IV

Dos corpos gerentes e das eleições

SECÇÃO I

Corpos gerentes

Artigo 16.º

A ASSINACIONAL realiza os seus fins por intermédio dos seguintes corpos gerentes:

Assembleia geral;
Conselho fiscal;
Direcção.

Artigo 17.º

Os membros dos corpos gerentes desempenham gratuitamente ou não a sua função.

Artigo 18.º

As funções de administração da Associação caberão até primeira nomeação à comissão instaladora constituída pelos associados fundadores outorgantes e depois por associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos eleitos em assembleia geral.

Artigo 19.º

As reuniões dos corpos gerentes são convocadas pelos respectivos presidentes.

SECÇÃO II

Eleições

Artigo 20.º

Os corpos gerentes são eleitos por meio de escrutínio secreto em reunião da assembleia geral.

§ 1.º Para que possa ser válida a eleição por escrutínio secreto, é necessário que a lista vencedora ganhe as eleições por maioria absoluta.

§ 2.º O mandato é de dois anos.

§ 3.º Os membros dos corpos gerentes só podem ser eleitos consecutivamente por dois mandatos, a não ser que a assembleia geral reconheça expressamente ser impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

Artigo 21.º

Não podem eleger nem ser eleitos:

- Os associados auxiliares;
- Os associados que não tenham as quotas em dia.

Artigo 21.º-A

1 — Os corpos gerentes da Associação destituem-se pela seguinte forma:

1.1 — Pela demissão voluntária;

1.2 — Pelo fim do mandato;

1.3 — Pela decisão de pelo menos dois terços dos votos da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Até à realização de novas eleições os corpos gerentes manter-se-ão em funções mas as mesmas não podem ultrapassar meros actos de gestão.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 22.º

A assembleia geral representa o poder soberano da Associação, sendo constituída por todos os associados.

Artigo 23.º

A mesa da assembleia geral é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um secretário.

§ único. Na falta dos membros que compõem a mesa da assembleia geral, competirá a esta assembleia constituir a mesa entre os associados presentes.

Artigo 24.º

As reuniões da assembleia geral são convocadas pelo presidente, ou por seu substituto, com a antecedência mínima de 15 dias, por carta e anúncios, indicando o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 25.º

No caso de não comparecer número legal de sócios que permita o funcionamento da assembleia geral à hora indicada, deverá a mesma funcionar com qualquer número uma hora mais tarde.

Artigo 26.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Discutir e votar o orçamento;
- c) Proclamar associados honorários;
- d) Apreciar e julgar os recursos disciplinares;
- e) Aprovar os montantes das quotas e alterações.

Artigo 27.º

As assembleias gerais podem ser:

Ordinárias;
Extraordinárias.

Artigo 28.º

A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) No 1.º trimestre de cada ano, para votação do relatório e das contas de gerência do ano anterior e do respectivo parecer do conselho fiscal;

- b) Até 15 de Novembro de cada ano, para apreciação e votação do orçamento e do programa de acção para o ano seguinte.

Artigo 29.º

A assembleia geral reúne extraordinariamente:

- a) Quando o presidente entenda necessário;
- b) Quando a direcção ou o conselho fiscal julguem necessário;
- c) Quando requerida nos termos da lei geral.

§ único. As reuniões extraordinárias são realizadas dentro dos 30 dias seguintes àquele em que o pedido for registado na secretaria.

Artigo 30.º

Das reuniões das assembleias gerais serão lavradas as respectivas actas em livros próprios.

Artigo 31.º

O presidente da assembleia geral pode assistir às reuniões de qualquer corpo directivo, sem direito a voto.

CAPÍTULO VI

Do conselho fiscal

Artigo 32.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator de contas.

§ único. No impedimento do presidente este é substituído pelo secretário e no impedimento do secretário assumirá a liderança o relator de contas.

Artigo 33.º

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Fiscalizar e dar parecer sobre todos os actos administrativos e financeiros da direcção;
- b) Dar parecer no relatório de contas anuais da gerência, antes de as mesmas serem submetidas à assembleia geral;
- c) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares.

CAPÍTULO VII

Da direcção

Artigo 34.º

A direcção é constituída por sete elementos:

Um presidente;
Um vice-presidente;
Um 1.º secretário;
Um 2.º secretário;
Um tesoureiro;
Dois vogais.

Artigo 35.º

Compete à direcção e em especial ao seu presidente administrar e orientar a vida da Associação, designadamente:

- a) Promover a realização dos fins da Associação, procurando valorizar progressivamente os seus meios de actuação;
- b) Elaborar anualmente o relatório de contas de gerência, bem como o orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
- c) Nomear e demitir funcionários;
- d) Manter sob a sua guarda valores da Associação;
- e) Representar a Associação em juízo ou fora dele, defendendo os seus direitos e interesses.

Artigo 36.º

Compete especificamente ao presidente:

- a) Superintender na administração da Associação;
- b) Despachar assuntos de expediente;
- c) Representar a Associação em qualquer acto público, em juízo e junto da Administração Pública, sendo suficiente a sua assinatura para que desde logo a Associação fique obrigada.

Artigo 37.º

Para obrigar a Associação em todos os seus actos é suficiente a assinatura do presidente da direcção.

Artigo 38.º

Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente no impedimento deste;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o tesoureiro.

Artigo 39.º

Compete ao 1.º secretário:

- a) Lavrar as actas das sessões e superintender nos serviços de expediente;
- b) Organizar os processos relativos aos assuntos que devam ser apreciados pela direcção;
- c) Substituir o tesoureiro no impedimento deste.

Artigo 40.º

Compete ao 2.º secretário:

- a) Substituir o 1.º secretário no impedimento deste;
- b) Colaborar com o 1.º secretário na organização dos processos relativos aos assuntos que devam ser apreciados pela direcção.

Artigo 41.º

Compete especificamente ao tesoureiro:

- a) Receber e guardar valores da Associação;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o vice-presidente;

- c) Apresentar à direcção os balancetes da Associação;
- d) Substituir o 2.º secretário.

Artigo 42.º

Compete aos vogais:

- a) Substituir os secretários no impedimento destes;
- b) Colaborar de qualquer outra forma sempre que o presidente entenda necessário.

Artigo 43.º

A direcção deverá reunir semanalmente, salvo se o presidente entender não haver necessidade, sendo, no entanto, obrigatório reunir pelo menos duas vezes por mês.

Artigo 44.º

De todas as suas reuniões serão lavradas actas em livro próprio, as quais serão assinadas pelos membros presentes.

Artigo 44.º-A

Os estatutos da Associação poderão ser revistos e alterados sob proposta da direcção à assembleia geral, cabendo a esta deliberar essa alteração através de, pelo menos, dois terços dos votos.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro e da dissolução

SECÇÃO I

Regime financeiro

Artigo 45.º

Constituem receitas da Associação:

- a) As quotas dos associados;
- b) As participações dos associados;
- c) O produto de sorteios e outras actividades;
- d) Os subsídios do Estado ou de outros organismos oficiais;
- e) Os subsídios provenientes dos fundos estruturais da União Europeia.

Artigo 45.º-A

1 — O regime de administração financeira, orçamento e contas de gerência será da responsabilidade da direcção e a sua aprovação dependerá da assembleia geral.

2 — O orçamento e o plano de actividades serão elaborados pela direcção e submetidos à aprovação da assembleia geral durante o mês de Novembro de cada ano para vigorar para o ano seguinte.

3 — A conta de gerência do ano anterior será sempre posta à votação da assembleia geral até 31 de Março de cada ano.

SECÇÃO II

Dissolução

Artigo 46.º

A Associação dissolve-se:

- a) Quando se verificar o estado de insolvência;
- b) Por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com voto favorável de três quartos do número total de associados.

Artigo 46.º-A

A liquidação do património terá lugar quando se verificar a extinção e dissolução da Associação nos termos gerais de direito, sendo os bens da Associação distribuídos por outras instituições congéneres.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Outubro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 111/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

Associação dos Industriais Exportadores de Produtos Resinosos — Cancelamento do registo dos estatutos.

Para os devidos efeitos se faz saber que, por deliberação em assembleia geral de 28 de Setembro de 2000, com entrada na Divisão de Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho em 11 de Outubro de 2000, foi extinta a AIEPR — Associação dos Industriais Exportadores de Produtos Resinosos, pelo que, em 17 de Outubro de 2000, foi cancelado nesta Divisão o registo dos estatutos da referida Associação, os quais haviam sido registados nestes serviços em 3 de Setembro de 1975, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Outubro de 2000, sob o n.º 110, a fl. 41 do livro n.º 1.