

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 428\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 27	P. 1181-1228	22-JULHO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT (administrativos/Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ..... 1183
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) ..... 1183
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros ..... 1184
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... 1184
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre as mesmas associações patronais e o SACTV — Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros ..... 1184

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... 1185
- CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Norte) — Alteração salarial e outra ..... 1203
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras ..... 1204
- CCT entre a Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) — Alteração salarial e outra ..... 1205

— CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica (fabrico de armações para óptica ocular) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra .....	1206
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	1207
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra .....	1208
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outras .....	1208
— CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1209
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras .....	1212
— ACT entre empresas associadas na PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte (pesca do cerco) .....	1219
— AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER. E. P., e o SIFA — Sind. Independente dos Ferroviários e Afins e outros .....	1220
— AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1224
— Acordo de adesão entre o Banco de Negócios Argentaria, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	1227
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	1227
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação .....	1228
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Rectificação .....	1228
— AE entre a TAP-Air de Portugal, S. A., e o SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (alteração salarial e outras) — Notificação do Tribunal da Relação de Lisboa .....	1228



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações do CCT (administrativos/Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

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 dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19 e 27, de 22 de Maio e 22 de Julho, ambos de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, 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 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 pela associação sindical signatária;

- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul).**

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 27, de 22 de Julho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Beja e Faro e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de 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 pela associação sindical signatária;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas 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 representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

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

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

- 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 representados pela 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 FEPCEŠ — Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e n.º 43, de 22 de Novembro de 1997.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre as mesmas associações patronais e o SACTV — Sind. da Actividade Cinematográfica, Televisão e Vídeo e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos CCT men-

cionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1998, e 25, de 8 de Julho de 1998.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas 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) As 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 outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito e vigência do contrato**

###### Cláusula 1.ª

###### **Área e âmbito**

Este contrato colectivo de trabalho, doravante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas do comércio retalhista filiadas na Associação Comercial de Portalegre, Associação do Comércio e Indústria de Elvas e Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

###### Cláusula 2.ª

###### **Vigência do contrato**

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

2 — O presente CCT terá a duração de 24 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes decorridos 20 meses após a sua publicação.

3 — Exceptua-se ao número anterior a tabela salarial constante do anexo IV, cujo prazo de vigência será de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes decorridos 10 meses de vigência.

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1998, independentemente da data da sua publicação.

###### Cláusula 3.ª

###### **Denúncia**

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

2 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta de alteração, observados os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatamente contados a partir da sua recepção.

3 — Após a recepção da contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 10 dias.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, manter-se-á em vigor o que se pretende alterar ou modificar.

#### CAPÍTULO II

##### **Carreira profissional**

###### Cláusula 4.ª

###### **Admissão e acesso**

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

2 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

3 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou paquete desde que tenha 18 ou mais anos de idade.

4 — Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, costureira de emendas, relojoeiro-reparador, ourives-reparador ou talhante.

5 — Serão paquetes ou praticantes do 1.º ou 2.º ano, conforme tenham 16 ou 17 anos de idade.

6 — As habilitações escolares mínimas para admissão são:

- a) Para empregados de escritório, a partir de estagiários, inclusive, a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente;

- b) Para empregados de comércio, vendas externas, armazém, telefonistas, cobradores e auxiliares, a escolaridade mínima obrigatória, exceptuando-se aqueles que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham 18 ou mais anos;
- c) Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade mínima obrigatória podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as condições:

- 1) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatório;
- 2) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar;
- 3) Os representantes, por escrito, concedam autorização.

7 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

8 — Os paquetes ou praticantes serão promovidos a estagiários/dactilógrafos, a caixeiros-ajudantes, ajudantes de costureira de emendas, ajudantes de relojoeiro-reparador, ajudantes de ourives-reparador ou ajudantes de talhante após dois anos de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

9 — Os estagiários dactilógrafos após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiros-escriturários. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

10 — Os caixeiros-ajudantes, os ajudantes de costureira de emendas, os ajudantes de relojoeiro-reparador, os ajudantes de ourives-reparador e os ajudantes de talhante, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-caixeiros, costureiras de emendas, relojoeiros-reparadores de 3.ª, ourives-reparadores de 3.ª e talhantes de 3.ª, respectivamente. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano, conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

11 — Os terceiros-escriturários, os terceiros-caixeiros, os relojoeiros-reparadores de 3.ª, os ourives-reparadores de 3.ª e os talhantes de 3.ª serão promovidos a segundos logo que completem quatro anos na categoria.

12 — Os segundos-escriturários, os segundos-caixeiros, os recepcionistas de 2.ª e os cobradores de 2.ª serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

13 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o sindicato confirmá-lo.

14 — Para além dos casos previstos nos números anteriores, as promoções são sempre da exclusiva competência das entidades patronais, devendo informar os trabalhadores dos critérios adoptados.

15 — As condições de preferência para promoções serão as seguintes:

- a) Competência, zelo e assiduidade ao serviço;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 5.ª

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais que se enumeram e definem no anexo I.

#### Cláusula 6.ª

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada, a título experimental, de acordo com o previsto nos artigos 43.º e 55.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 403/92, de 16 de Outubro.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

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

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

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

5 — Nenhuma entidade patronal poderá despedir mais de dois trabalhadores, ao abrigo desta cláusula, durante cada ano civil.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — Podem ser admitidos trabalhadores com contrato a termo certo ou incerto para substituir trabalhadores cujos contratos se encontrem suspensos ou temporariamente impedidos de prestar serviço efectivo, desde que esta circunstância conste obrigatória e inequivocamente de documento escrito.

2 — Decorridos que sejam oito dias após o regresso ao serviço dos trabalhadores ausentes sem que tenha havido aviso escrito da extinção do contrato, os substitutos transitam para o quadro permanente, considerando-se o tempo de serviço desde a admissão condicionada.

3 — Após 15 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, salvo se houver impedimento do próprio.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações

###### I — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;
- b) Um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de seis trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;
- c) Um chefe de secção nos escritórios em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 20% dos trabalhadores de escritório existentes;
- b) O número global de estagiários dactilógrafos e paquetes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;
- c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a escriturário, desde que não tenha destes.

3 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

###### II — Trabalhadores de comércio

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um gerente comercial quando haja 15 ou mais trabalhadores de comércio, vendas externas e armazém, tomados no seu conjunto;
- b) Um caixeiro chefe de secção quando haja um mínimo de cinco trabalhadores de comércio.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os caixeiros chefes de secção, em número nunca inferior a 20% dos trabalhadores do comércio existentes;
- b) O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;
- c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a caixeiro, desde que não tenha destes.

3 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular

de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

###### III — Trabalhadores de vendas externas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, propagandista e vendedor especializado, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde existam quatro ou mais inspectores de venda terá de haver um chefe de vendas.

2 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

###### IV — Trabalhadores de armazém

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;
- b) Um fiel de armazém por cada armazém da empresa, quando existam trabalhadores de armazém, independentemente do seu número em cada armazém.

2 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

###### V

1 — Os mínimos estabelecidos nos subgrupos I, II, III e IV desta cláusula, bem como os constantes nos quadros de densidades (anexo II), serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores resultantes das funções efectivamente exercidas.

2 — Os trabalhadores das filiais e quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomados em conjunto com os da sede para efeitos de classificação, sem prejuízo do cumprimento das proporções mínimas em cada uma das respectivas dependências.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sábado.

2 — A organização do horário de trabalho é da responsabilidade da empresa e poderá ter como base o princípio da adaptabilidade, segundo a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços não acabados na hora estabelecida para o turno do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — O período normal de trabalho diário poderá ser superior aos limites fixados nos n.ºs 1 e 2 quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

3 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora e 75% nas subsequentes, se for diurno;
- b) 100% se for nocturno.

4 — Entende-se por trabalho diurno o prestado entre as 8 e as 20 horas.

5 — Para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho será aplicada a seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do outro dia.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou de descanso semanal ou período de descanso complementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100%.

2 — Além da retribuição especial estabelecida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se qualquer que tenha sido a duração do trabalho prestado, excepto nos sábados, em que o descanso será igual ao número de horas suplementares prestadas.

4 — Para efeitos do n.º 1 aplica-se a fórmula prevista no n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida, além da retribuição normal, uma retribuição especial correspondente a 40% da retribuição.

2 — A isenção não prejudica os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, período de descanso complementar ou feriado.

3 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador e será acompanhado de parecer do sindicato.

4 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula.

### CAPÍTULO IV

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

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

2 — Nos sectores de vendas ao público e por acordo entre trabalhadores e empresa, o descanso complementar ao sábado poderá ser substituído por descanso em outro meio dia da semana.

3 — São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias considerados por lei feriado obrigatórios e ainda os seguintes:

Feriado municipal;  
Terça-feira de Carnaval.

4 — De todos os feriados considerados por lei obrigatórios exceptua-se a Sexta-Feira Santa, e em sua substituição será feriado a segunda-feira seguinte ao domingo de Páscoa.

§ 1.º O feriado poderá observar-se na Sexta-Feira Santa caso exista acordo escrito entre a maioria dos trabalhadores e a entidade patronal.

§ 2.º Nos concelhos em que o feriado municipal coincida com a segunda-feira de Páscoa, o referido feriado observar-se-á na Sexta-Feira Santa.



#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período de férias

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano da admissão, quando esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — *a)* A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

*b)* Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

*c)* No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

*d)* As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma firma têm direito a gozar férias simultaneamente.

6 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

7 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

9 — No ano de regresso do serviço militar, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

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

11 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de

três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

12 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até cinco dias antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao número de dias de férias a que tenham direito, incluindo a média das comissões dos últimos 12 meses, se tais comissões existirem.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio e comissões, nos termos do n.º 1 desta cláusula, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

3 — No caso de aplicação da penalidade prevista na cláusula 17.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será sempre devido e pago em singelo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapa das férias

1 — As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas à elaboração de um mapa de férias donde conste:

Nome;  
Idade;  
Data de admissão;  
Número de dias de férias;  
Data do início e termo das mesmas.

2 — Até ao dia 15 de Abril o mapa de férias terá de ser afixado em local bem visível dentro das instalações da empresa, de forma a permitir com facilidade a sua consulta por parte dos trabalhadores. Caso a empresa tenha vários estabelecimentos, filiais ou dependências, terá de em cada uma delas ser afixado um exemplar do referido mapa.

§ único. O referido mapa tem de estar afixado entre a data indicada e 31 de Outubro.

3 — Poderá a entidade patronal encerrar, totalmente ou parcialmente, o estabelecimento para férias, nos termos previstos na lei.

4 — Só por mútuo acordo entre o trabalhador e a entidade patronal poderá efectuar-se qualquer alteração ao mapa de férias.

5 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado

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

6 — As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto do sindicato, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

7 — As alterações ao mapa de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, sem prejuízo do seu gozo efectivo no 1.º trimestre do ano civil subsequente

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante um dia de trabalho.

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto, madrasta, genros e noras quer do trabalhador quer do seu cônjuge, durante cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, cunhados e irmãos quer do trabalhador quer do seu cônjuge e ainda pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- d) Três dias, por ocasião de parto da esposa ou aborto;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em organismos sindicais

ou na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

- f) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em instituições de segurança social ou comissões paritárias;
- g) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparados;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
- i) As dadas por bombeiros voluntários no exercício das suas funções;
- j) Doação de sangue a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Consultas e tratamentos médicos, pelo tempo necessário, caso não seja possível terem lugar fora do horário de trabalho;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que excederem os limites fixados na lei;
- b) As previstas na alínea f) da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que estas sejam remuneradas pela respectiva instituição;
- c) As previstas na alínea h) da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou do seguro.

3 — No caso previsto na parte final da alínea *h*) da cláusula 19.<sup>a</sup>, necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar, e no caso de não estar abrangido pela alínea *c*) do número anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito às férias do trabalhador.

2 — A perda de retribuição das faltas injustificadas 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 25.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção

ou prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Licença sem vencimento

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem vencimento.

2 — O pedido terá de ser formulado por escrito, em quadruplicado, donde conste:

- a) Nome do trabalhador;
- b) Data de admissão;
- c) Motivo justificativo do pedido;
- d) Início e termo da mesma.

3 — A entidade patronal comunicará ao trabalhador no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido a sua decisão.

4 — Do pedido do trabalhador, bem como da posição da entidade patronal, terá de ser remetida cópia à delegação do Ministério do Trabalho, sindicato e associação comercial respectiva.

5 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade e durante a sua aplicação cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo IV.

2 — As remunerações certas mínimas mensais constantes do referido anexo não prejudicam outras existentes actualmente mais elevadas.

3 — O pagamento das retribuições será obrigatoriamente feito até ao último dia útil de cada mês, nas horas normais de serviço.

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

5 — A retribuição mista referida no número anterior será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho em regime de trabalho parcial receberão a retribuição calculada na proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a tabela constante do anexo IV acrescida de 50 %.

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2350\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de 350\$.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Recibo mensal

O recibo referente à retribuição ou às remunerações suplementares a que o trabalhador tiver direito deverá ser entregue a este no acto do pagamento, com os seguintes elementos:

Designação da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Previdência e no sindicato, período de trabalho a que respeita, discriminação das importâncias relativas à prestação de trabalho, descontos e líquido a pagar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, bem como aos vendedores em viagens de serviço, serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, contra entrega de documentos justificativos;
- b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ou outro que não seja o da empresa, ao serviço desta, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente 0,30 sobre o preço de 1 l de gasolina super que vigorar na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a forma de pagamento estabelecida na alínea b) do número anterior por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à manutenção e utilização de sua conta, além do seguro, incluindo todos os ocupantes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 2000\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciar-se-á em 1 de Fevereiro de 1972.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal (parte fixa, acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — O trabalhador ao ingressar no serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique a incorporação. Este subsídio será pago ao trabalhador antes da incorporação.

4 — O trabalhador regressado do serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique o regresso.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento ou sujeito a impedimento prolongado terá direito a receber em subsídio em iguais circunstâncias às estabelecidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

6 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando um trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais ou profissões, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais ou profissões.

## CAPÍTULO VI

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

A entidade patronal deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, as que resultem de normas legais de regulamentação de trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;
- b) Não exigir ao trabalhador trabalho para além do compatível com a sua categoria profissional e atender às suas possibilidades físicas;

- c) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;
- e) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, de delegados sindicais, em instituições de segurança social e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;
- f) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;
- h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, que serão expostas em local visível e zelar pela sua observação;
- i) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e prestação de exames;
- j) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias relativos à sua profissão;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correcção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade relativamente às infracções de ordem disciplinar;
- f) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas, bem como zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido entregue, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- h) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional;
- i) Usar de urbanidade nas relações com o público.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no âmbito do respectivo grupo profissional de acordo com as funções definidas neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- g) Exigir ao seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mudança do local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) Dentro da mesma localidade, a transferência, ou mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável ao trabalhador;
- b) Entre localidades diferentes, a transferência, ou a mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável e ou não causar prejuízo sério ao trabalhador e este der o seu acordo escrito, além de parecer favorável do sindicato.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o trabalhador poderá não aceitar a sua transferência, optando pela rescisão do contrato com direito às indemnizações previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — 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 à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cessação da actividade

No caso de a entidade patronal cessar a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando, contudo, quanto à indemnização, o disposto no n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;

- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### A quem compete o poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 180 dias sobre a data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Os factos que constituam infracção disciplinar terão de ser apurados obrigatoriamente em processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Os factos da acusação serão concretos e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento.

4 — A nota de culpa terá de ser remetida ao trabalhador, através de carta registada, com aviso de recepção, para a sua residência habitual.

5 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da notificação.

6 — Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível desde que demonstrado, o prazo referido no número anterior só se iniciará após o regresso à sua residência.

7 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

8 — Quando o processo estiver completo será presente ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

9 — Uma vez obtido o parecer referido no número anterior ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e ao sindicato.

10 — Constituem moralidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo o não início do processo nos termos do n.º 1, a falta de audição do trabalhador interessado, o incumprimento do disposto no n.º 8 e a falta da entrega ao mesmo da decisão final.

11 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos do presente CCT poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos e culpabilidade do infractor:

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

2 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma sanção.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, nomeadamente redução doutros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — As sanções serão obrigatoriamente comunicadas simultaneamente ao trabalhador e ao sindicato, no prazo máximo de oito dias, a contar da decisão, com indicação sucinta dos respectivos fundamentos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Presumem-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de segurança social, na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações correctas à inspecção de trabalho ou quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do n.º 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 40.<sup>a</sup> e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 20 meses.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será inferior a 20 vezes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespassse ou de quaisquer outros actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração ou estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder-lhe o seu pedido de demissão, mediante a indemnização de três meses por cada ano de serviço ou sua fracção.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá a adquirente, durante o mês anterior à transacção, fazer afixar nos locais de trabalho um aviso no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

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

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido no capítulo VII.

## CAPÍTULO IX

### Direitos especiais

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias antes do parto;
- c) Dois períodos de uma hora cada um por dia, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, e no caso da mãe comprovadamente amamentar os filhos, salvo acordo escrito entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente;
- d) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e mediante acordo com a entidade patronal;

- e) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares de prestação de trabalho extraordinário sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais durante as horas de trabalho, se não for possível fora delas, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;
- g) Escolha de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo impossibilidade por parte da entidade patronal de satisfazer a pretensão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os direitos previstos na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro (regime jurídico do trabalhador-estudante), que é aplicável na sua totalidade, com a seguinte adaptação:

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar exame médico dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados do exame referido no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Os exames médicos exigidos por esta cláusula não podem implicar despesas para o trabalhador.

4 — Aos trabalhadores menores é proibido:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho extraordinário;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga e ou transporte de volumes ou mercadorias de peso superior a 20 kg.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Incapacidade

Em caso de incapacidade permanente ou temporária, em qualquer dos casos parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Normas gerais

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 higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns e outras dependências, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

6 — Em cada dependência da empresa terá a entidade patronal de colocar à disposição dos trabalhadores um ou vários armários ou cabides, caixas ou bolsas de primeiros socorros, devidamente equipados.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores;
- d) Possuírem uma bacia sanitária por cada grupo de 10 trabalhadores;
- e) Possuírem lavatórios providos de sabão não irritante;
- f) Devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

## CAPÍTULO XI

### Mapas de pessoal

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Remessa obrigatória

1 — Todas as entidades patronais abrangidas por este CCT são obrigadas a enviar às entidades referidas no n.º 2 desta cláusula, de 1 a 30 de Novembro de cada ano, o mapa de quadro de pessoal, devidamente preen-

chido, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa de pessoal referido no número anterior será remetido a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia à delegação do Ministério do Trabalho em Portalegre;
- b) Uma cópia à delegação de Portalegre do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria Serviços — SITESE;
- c) Uma cópia à Associação Comercial de Portalegre ou à Associação de Comércio e Indústria de Elvas ou à Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Afixação nos locais de trabalho

Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão, durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido na cláusula anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito à entidade patronal ou ao sindicato, as irregularidades detectadas.

## CAPÍTULO XII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro representantes das associações patronais e quatro representantes do sindicato, a qual terá de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

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

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

8 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa ou outra para as categorias profissionais ou profissões abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

## ANEXO I

### Grupo A

#### Trabalhadores de escritório e correlativos

##### A.1 — Trabalhadores de escritório

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

*Estagiário de dactilógrafo.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*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 funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Estagiário de programador.* — É o trabalhador que auxilia o programador e se prepara para essa função.

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou em mais idiomas estrangeiros.

*Subchefe de secção ou escriturário especializado.* — É o trabalhador que se ocupa das tarefas mais complexas do escriturário, nomeadamente assuntos de pessoal e fiscais, cálculos estatísticos complexos e apuramentos estatísticos exigidos por entidades oficiais. Pode elaborar directamente com o seu superior hierárquico, substituindo-o no impedimento deste.

*Secretário-correspondente.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico e similar; redige actas das reuniões de trabalho e assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, além dos serviços atribuídos ao correspondente das línguas estrangeiras.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planeia meios técnicos de actuação numa área especializada que obriguem a tomadas de decisão. Pode coordenar funcionalmente um grupo de trabalho.

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

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

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

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

#### A.2 — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que trabalha com o PPC de chão ou com o PPCA com cabina operadora ou com PPC de mesa com quadro a 20 posições incluindo postos suplementares.

#### A.3 — Cobradores

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

#### A.4 — Trabalhadores auxiliares

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

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

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

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência; executa serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência e outros documentos aos serviços a que são destinados. Acessoriamente pode ainda prestar alguns serviços de limpeza ligeira. Quando menor de 18 anos de idade, pode denominar-se paquete.

### Grupo B

#### Trabalhadores de comércio e correlativos

##### B.1 — Trabalhadores de comércio

*Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

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

*Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numérico 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.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho; 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. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Expositor.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras.

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

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

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

*Gerente comercial.* — É o empregado que, tendo poderes de representação da empresa, dirige todos os negócios da firma.

*Ajudante de costureira de emendas.* — É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para costureira de emendas.

*Ajudante de talhante.* — É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para talhante.

*Costureira de emendas.* — É a profissional que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

*Talhante.* — É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para a venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha e recebe o pagamento.

##### B.2 — Trabalhadores de vendas externos

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos industriais, exposições ao domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Propagandista.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens dos mesmos e distribuir folhetos, catálogos e amostras.

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

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do esta-

belecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadoria que exija conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatório sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

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

### B.3 — Trabalhadores de armazém

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças ou caixas ou grades, manobrando, se

necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação, arruma-se e imobiliza-se, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, arrebites ou cordéis e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica, utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocadamente, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saúde através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que exerce as suas funções no armazém ou no cais, com tarefas de arrumação, carga e descarga de mercadorias.

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

### B.4 — Trabalhadores de ourivesaria e relojoaria

*Ajudante de relojoeiro-reparador.* — É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem estagia para relojoeiro-reparador.

*Ajudante de ourives-reparador.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para ourives-reparador.

*Relojoeiro-reparador.* — É o profissional de relojoaria que repara e afina peças componentes dos relógios, procede à limpeza geral dos mesmos e lubrifica-os.

*Ourives-reparador.* — É o profissional que executa, exclusivamente, concertos em objectos manufacturados com metais finos.

B.5 — Rodoviários

*Motorista de pesados e ou ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação e limpeza da viatura, 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 providências adequadas das entidades competentes. Compete-lhe também orientar a carga e a sua amarração, colocação de oleados, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Ajudante de motorista.* — E o trabalhador que, acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza da viatura, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos locais indicados pela entidade patronal, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

**ANEXO II**

**Quadro base de densidades  
Escriturários**

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

**Caixeiros**

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

**Cobradores e recepcionistas**

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

*Nota.* — Para além de 10 trabalhadores, mantêm-se as mesmas proporções.

**ANEXO III**

**Níveis de qualificação**

- 1 — Quadros superiores:  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Prospector de vendas;  
Secretário correspondente;  
Subchefe de secção ou escriturário especializado.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Expositor;  
Vendedor especializado.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão;  
Cobrador;  
Demonstrador;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas de embalar;  
Propagandista;  
Recepcionista;  
Repositor;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Empregado de armazém;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente;  
Servente de limpeza.

A) Praticantes e aprendizes:

Caixeiro-ajudante;  
Estagiário/dactilógrafo;  
Estagiário de programador;  
Paquete;  
Praticante.

**Profissionais integrados em dois níveis**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de vendas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualficados (especializados):

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Nível	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	95 300\$00
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	91 000\$00
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	83 800\$00
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escriturário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	75 500\$00

Nível	Categorias	Remunerações
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	69 700\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	67 000\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> .....	63 400\$00
VIII	Caixa de balcão .....	60 200\$00
IX	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista .....	58 900\$00
X	Servente de limpeza .....	58 900\$00
XI	Estagiário dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3. <sup>o</sup> ano .....	58 900\$00
XII	Estagiário dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2. <sup>o</sup> ano .....	58 900\$00
XIII	Estagiário dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira e emendas do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1. <sup>o</sup> ano .....	58 900\$00

Nível	Categorias	Remunerações
XIV	Paquete do 4.º ano ..... Praticante do 4.º ano .....	44 200\$00
XV	Paquete do 3.º ano ..... Praticante do 3.º ano .....	44 200\$00
XVI	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	44 200\$00
XVII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	44 200\$00

Portalegre, 6 de Maio de 1998.

Pela Associação Comercial de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços de Elvas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 15 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 25 de Junho de 1998.

Depositado em 9 de Julho de 1998 a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 228/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Norte) — Alteração salarial e outra.**

#### Cláusula 1.ª

[...]

1 — .....

2 — Às matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos CCT, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, e alterações seguintes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A presente tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 a 31 de Dezembro de 1998.

#### Cláusula 17.ª-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição de 225\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

.....

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	100 000\$00
2	Chefe de departamento ..... Inspector administrativo ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas ..... Chefe de divisão .....	96 500\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	82 000\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	77 250\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico ..... Caixa .....	73 200\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	65 800\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	61 500\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	61 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
9	Dactilógrafo do 1.º ano .....	47 500\$00
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Servente de limpeza .....	
10	Paquete até 17 anos .....	44 200\$00

Porto, 20 de Março de 1998.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Julho de 1998.

Depositado em 13 de Julho de 1998, a fl. 141 do livro n.º 8, com o n.º 234/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

.....

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

.....

2 — A tabela salarial constante do anexo III produz efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

.....

7 — As cláusulas 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>-A e 50.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de 2300\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

.....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 250\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

1 — .....

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, salvo legislação em contrário;

.....

.....

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2700\$.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços .....	99 600\$00
	Chefe de serviços .....	
	Chefe de escritório .....	
II	Chefe de departamento/divisão .....	97 000\$00
	Inspector administrativo .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Analista de sistemas .....	
III	Chefe de secção .....	81 200\$00
	Programador .....	
	Tesoureiro .....	
	Guarda-livros .....	
IV	Secretário de direcção .....	76 600\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras ...	
	Programador mecanográfico .....	
V	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	73 800\$00
	Primeiro-escriturário .....	
	Caixa .....	
VI	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	65 000\$00
	Operador mecanográfico .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Operador de máquinas de contabilidade ...	
VII	Perfurador-verificador .....	61 500\$00
	Operador de telex .....	
	Cobrador .....	
	Terceiro-escriturário .....	
VII	Telefonista .....	61 500\$00
	Contínuo (maior) .....	
	Porteiro (escritório) .....	
	Guarda .....	



Níveis	Categorias	Remunerações
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo (menor) .....	54 100\$00
VIII-A	Servente de limpeza com mais de 18 anos	58 900\$00
VIII-B	Servente de limpeza com menos de 18 anos	44 600\$00
IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	45 200\$00
X	Paquete com 16/17 anos .....	45 000\$00
XI	Paquete com 15 anos .....	44 200\$00

*Nota.* — Fazem parte integrante do presente texto as restantes matérias do CCT que não foram objecto desta revisão.

Lisboa, 8 de Junho de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*Graciete Brito.*

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

*Graciete Brito.*

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

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

#### Declaração

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

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

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

Entrado em 6 de Julho de 1998.

Depositado em 8 de Julho de 1998, a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 225/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos/Sul) — Alteração salarial e outra.**

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — .....

2 — A presente revisão do CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998, podendo ser revista anualmente.

7 — A cláusula 18.<sup>a</sup>-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 490\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	94 600\$00
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	93 000\$00
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	77 800\$00
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	73 800\$00
V	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	69 700\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	62 200\$00
VII	Telefonista ..... Contínuo com mais de 18 anos ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	60 700\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
VIII	Servente de limpeza .....	59 900\$00
IX	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo de 18 anos .....	58 500\$00
X (a)	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Paquete de 16/17 anos .....	46 400\$00

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional para os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 7 de Maio de 1998.

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Julho de 1998, a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 226/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica (fabrico de armações para óptica ocular) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra.**

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e eficácia

1 — .....

2 — A matéria de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e tem a duração de 12 meses.

3 — .....

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Refeitórios

1 — .....

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a participar em relação a cada trabalhador ao seu serviço, por cada dia em que este tenha trabalhado o mínimo de seis horas, com uma quantia em dinheiro, a título de subsídio de alimentação, no valor de 400\$.

**ANEXO II**

**Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro de 1998 a 31 de Dezembro de 1999**

Grupos	Valor
I .....	90 750\$00
II .....	83 200\$00
III .....	79 000\$00
IV .....	70 750\$00
V .....	65 750\$00
VI .....	64 100\$00
VII (a) .....	62 000\$00
VIII (b) .....	49 100\$00
IX (b) .....	47 100\$00

(a) Servente de limpeza a tempo parcial: 362\$50/hora.

(b) Aplicam-se as regras que regulam o salário mínimo nacional, considerando para o efeito que o salário mínimo para o sector abrangido pela presente convenção é de 58 900\$.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei.*

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica:

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 23 de Março de 1998. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 17 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Julho de 1998, a fl. 139 do livro n.º 8, com o n.º 222/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

- Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
- Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;
- Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros; Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e, por outra parte, os trabalhadores representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-B**

**Subsídio de refeição**

1 — [...] 440\$.

2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm a actual redacção.)*

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho extraordinário**

.....

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 1600\$ ou ao fornecimento da mesma.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Categorias profissionais	Retribuições
Encarregado geral .....	113 700\$00
Encarregado de secção .....	107 600\$00
Encarregado (OUR) .....	107 600\$00
Ouvides principal (OUR) .....	104 600\$00
Afinador de máquinas (RM) .....	104 600\$00
Afinador de relógios (RM) .....	104 600\$00
Ouvides oficial de 1. <sup>a</sup> classe (OUR) .....	100 200\$00
Montador de relógios de 1. <sup>a</sup> classe (RM) .....	100 200\$00
Ouvides oficial de 2. <sup>a</sup> classe (OUR) .....	90 500\$00
Montador de relógios de 2. <sup>a</sup> classe (RM) .....	90 500\$00
Ouvides oficial de 3. <sup>a</sup> classe (OUR) .....	77 750\$00
Apontador/monitor (RM) .....	77 750\$00
Especializado (OUR) e (RM) .....	69 100\$00
Indiferenciado (OUR) e (RM) .....	66 100\$00
Pré-oficial (OUR) e (RM) .....	64 800\$00
Aprendiz do 3.º ano (OUR) e (RM) .....	(*)
Aprendiz do 2.º ano (OUR) e (RM) .....	(*)
Aprendiz do 1.º ano (OUR) e (RM) .....	(*)
Praticante especializado (OUR) e (RM) .....	(*)

(\*) Aplica-se o regime do salário mínimo nacional.

- OUR — ourivesaria.
- RM — relojoaria/montagem.
- OUR e RM — ourivesaria e relojoaria/montagem.

Porto, 14 de Janeiro de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Junho de 1998.

Depositado em 9 de Julho de 1998, a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 230/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra.**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se às empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, cujas profissões estejam previstas no anexo II, assim como a todos aqueles que declarem expressamente a ele aderirem.

.....

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência do contrato**

1 — As alterações ora introduzidas entram em vigor no dia 1 de Março de 1998.

.....

### **ANEXO II**

#### **Remunerações mínimas**

(anexo a que se refere a cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 1)

Níveis	Retribuições
I .....	76 400\$00
II .....	69 600\$00
III .....	65 800\$00
IV .....	65 700\$00
V .....	63 000\$00
VI .....	61 600\$00
VII .....	60 800\$00
VIII .....	59 200\$00

Níveis	Retribuições
IX .....	57 900\$00
X .....	55 500\$00
XI .....	44 175\$00

*Nota.* — De acordo com a cláusula 25.<sup>a</sup>, o valor de cada diuturnidade é de 1700\$. A presente tabela e diuturnidade entram em vigor em 1 de Março de 1998.

Porto, 13 de Abril de 1998.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Julho de 1998.

Depositado em 8 de Julho de 1998, a fl. 139 do livro n.º 8, com o n.º 223/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre as associações patronais e sindicais signatárias foi acordado introduzir no CCTV para o comércio do distrito de Setúbal as seguintes alterações:

#### **Cláusula preliminar**

As partes outorgantes abaixo assinadas acordaram em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997, as alterações que se seguem:

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1997.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições mínimas fixas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 1750\$.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

- 1 — .....
- a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Nível	Vencimento
I .....	35 550\$00
II .....	39 700\$00
III .....	45 350\$00
IV .....	48 950\$00
V .....	57 000\$00
VI .....	62 000\$00
VII .....	69 500\$00
VIII .....	71 600\$00
IX .....	76 000\$00
X .....	80 000\$00
XI .....	86 700\$00
XII .....	88 750\$00
XIII .....	89 400\$00
XIV .....	94 800\$00
XV .....	104 000\$00
XVI .....	115 900\$00
XVII .....	125 650\$00

*(Mantém-se em vigor todo o texto não objecto de revisão.)*

Setúbal, 5 de Fevereiro de 1998.

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 1 de Julho de 1998.

Depositado em 8 de Julho de 1998, a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 227/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

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

- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV, bem como o anexo V, produzem efeitos a partir do dia 1 de Março de 1998.
- 3 — .....

**CAPÍTULO III**

**Prestação do trabalho**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1 — .....
- a) .....
- § único *(Eliminado.)*
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- .....

**CAPÍTULO X**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Trabalho feminino — Protecção da maternidade e paternidade**

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

c) As mulheres grávidas têm direito a uma licença de maternidade de 98 dias, 60 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

- d) .....  
 e) .....  
 f) .....  
 g) .....  
 h) .....  
 i) .....  
 j) .....

### ANEXO I

#### Descrição de funções

(É aditada ao anexo I a seguinte categoria profissional:)

*Técnico ou técnico administrativo.* — É o trabalhador que concebe, planifica e executa tarefas de natureza técnica e ou administrativa, nas várias áreas funcionais da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe estejam adstritos.

### ANEXO II

#### Enquadramento das categorias profissionais

(A categoria profissional de técnico/técnico administrativo é enquadrada nos seguintes níveis:)

Níveis	Categorias profissionais
V .....	Técnico/técnico administrativo A.
VI .....	Técnico/técnico administrativo B.
VII .....	Técnico/técnico administrativo C.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

(de 1 de Março de 1998 a 28 de Fevereiro de 1999)

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I .....	Remuneração no mínimo 20% acima do nível IV.		
II .....			
III .....			
IV .....	170 000\$00	158 100\$00	151 600\$00
V .....	146 100\$00	136 000\$00	131 300\$00
VI .....	122 300\$00	112 600\$00	109 200\$00
VII .....	103 700\$00	96 600\$00	93 000\$00
VIII .....	90 500\$00	84 100\$00	80 800\$00
IX .....	83 000\$00	77 900\$00	73 200\$00
X .....	78 200\$00	72 400\$00	69 400\$00
XI .....	69 800\$00	64 400\$00	64 400\$00
XII .....	66 100\$00	61 900\$00	61 900\$00
XIII .....	61 100\$00	60 600\$00	60 600\$00

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

Tabela C — é aplicável aos restantes distritos e Regiões Autónomas.

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

### ANEXO IV

#### Tabelas salariais

#### Cortadores

(de 1 de Março de 1998 a 28 de Fevereiro de 1999)

Níveis	Tabela A	Tabela B	Tabela C
VI .....	146 100\$00	136 000\$00	131 300\$00
VII .....	122 300\$00	112 600\$00	109 200\$00
VIII .....	103 700\$00	96 600\$00	93 000\$00
IX .....	90 500\$00	84 100\$00	80 800\$00
X .....	83 000\$00	77 900\$00	73 200\$00
XI .....	—	—	—
XII .....	69 800\$00	64 400\$00	64 400\$00
XIII .....	66 100\$00	61 900\$00	61 900\$00

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

Tabela C — é aplicável aos restantes distritos e Regiões Autónomas.

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

### ANEXO V

#### Subsídio de alimentação

(de 1 de Março de 1998 a 28 de Fevereiro de 1999)

Âmbito geográfico	Subsídio de alimentação
Distritos da tabela A .....	640\$00
Distritos da tabela B .....	440\$00
Distritos da tabela C .....	400\$00

#### Notas finais

1 — Todo o restante clausulado que não foi objecto de alteração mantém-se em vigor com as redacções constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, 27, de 22 de Julho de 1996, e 27, de 22 de Julho de 1997.

2 — A presente nota final considera-se, para todos os efeitos, como fazendo parte integrante deste CCT.

Lisboa, 22 de Junho de 1998.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Tabacos:  
*(Assinatura ilegível.)*

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

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

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

### Declaração

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

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

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa os sindicatos a seguir indicados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

Lisboa, 25 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Julho de 1998.

Depositado em 13 de Julho de 1998, a fl. 141 do livro n.º 8, com o n.º 232/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.**

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT da hotelaria e similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1986, 43, de 22 de Novembro de 1987, 46, de 14 de Dezembro de 1988, 46, de 14 de Dezembro de 1989, 26, de 15 de Julho de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 40, de 29 de Outubro de 1994, e 39, de 22 de Outubro, são introduzidas as seguintes alterações:

«Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir indicados:

I) Hotéis e outros:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Casinos (estabelecimentos de restauração e ou de bebidas instalados em casinos);  
Campos de golfe (salvo se constituírem complementos de unidades hoteleiras de categorias inferiores, casos em que adquirirão a categoria correspondente);

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;

Grupo D:

Hotéis de 2 estrelas;  
Hotéis de 1 estrela com 11 ou mais trabalhadores;  
Apartamentos turísticos de 2 estrelas;

Grupo E:

Hotéis de 1 estrela  
Hotéis rurais.

II) Pensões e outros:

Grupo A:

Estalagens de 5 estrelas;

Grupo B:

Estalagens de 4 estrelas;  
Albergarias e pensões de 1.ª categoria;  
Parques de campismo públicos de 4 estrelas;  
Moradias turísticas de 1.ª categoria;

Grupo C:

Pensões de 2.ª categoria;  
Parques de campismo públicos de 3 estrelas;  
Turismo de habitação e aldeias históricas;  
Moradias turísticas de 2.ª categoria;

Grupo D:

Pensões de 3.ª categoria;  
Parques de campismo públicos rurais;

Grupo E:

Hospedarias, casas de hóspedes e casas de dormidas;  
Pequeníssimas empresas.

III) Estabelecimentos de restauração e de bebidas, com ou sem salas ou espaços destinados a dança e com ou sem fabrico próprio de pastelaria, panificação e gelados:

Grupo A:

Estabelecimentos de restauração e de bebidas de luxo;

Grupo B:

Estabelecimentos de restauração e de bebidas de 1.ª categoria;

Grupo C:

Estabelecimentos de restauração e de bebidas de 2.ª categoria;



Estabelecimentos de restauração e de bebidas classificados nos termos do Decreto-Lei n.º 168/97, de 4 de Julho, e do Decreto Regulamentar n.º 38/97, de 25 de Setembro, não integrados nos restantes grupos;

#### Grupo D:

Estabelecimentos de restauração e de bebidas de 3.ª categoria;  
Estabelecimentos de restauração e de bebidas classificados de casas de pasto e de vinhos, tabernas e similares;

#### Grupo E:

Pequeníssimas empresas.

##### Notas

1 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da classificação e categoria das especificadas nos grupos C e D das alíneas II) e III), não empreguem mais de cinco trabalhadores.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos nas alíneas I) e II) incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam 'residenciais'.

#### Cláusula 4.ª

##### Vigência e duração do contrato

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Junho de 1998 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO VI

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 41.ª

##### Período médio diário e semanal de trabalho

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

a) *(Mantém a redacção em vigor.)*

b) *(Mantém a redacção em vigor.)*

c) Para os restantes profissionais:

Quarenta horas em cinco dias; ou  
Quarenta horas em cinco dias e meio.

2 — Nos hotéis, o período diário e semanal será:  
Quarenta horas em cinco dias; ou  
Trinta e nove horas em cinco dias e meio.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — Nos hotéis, sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, em cada dia, mais de nove horas e, no dia de trabalho em que goza meio dia de descanso, mais de quatro horas.

5 — Nos restantes estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas, sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, no dia de trabalho em que goza meio dia de descanso, mais de cinco horas.

6 — O período diário e semanal de trabalho poderá ser determinado em termos médios aferidos por períodos não superiores a oito semanas, desde que respeitados os seguintes limites:

a) Em cada semana o horário não poderá ser inferior a trinta e quatro horas nem superior a quarenta e seis horas;

b) Em cada semana o descanso semanal não poderá ser inferior a um dia nem superior a cinco dias;

c) Do horário de trabalho deve constar de forma expressa qual o período de aferição para cálculo do período médio de trabalho semanal e cômputo dos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 43.ª

##### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho poderá ser interrompido por um ou dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas e trinta minutos.

2 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso se este for superior a duas horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso, não aumentarão a duração deste.

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

#### Cláusula 44.ª

##### Horários especiais

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

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

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — O horário dos trabalhadores dos serviços 'extras' será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração de horário

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário quando haja interesse, solicitação escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento o imponha; a alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, o imponha, não podendo, neste caso, a entidade patronal alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador.

3 — A alteração unilateral do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador, seja qual for o seu fundamento.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente à comunicação oficial.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — É ainda permitida a admissão em regime de tempo parcial:

- a) *(Mantém a redacção em vigor.);*
- b) De um trabalhador por cada secção e sem limite ao número de trabalhadores nos estabelecimentos com laboração nocturna para os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho depois das 20 horas, desde que o horário semanal não seja inferior a dezoito horas.

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

$$vm \text{ (tempo parcial)} = \frac{nh}{40 \text{ horas}} \times vm \text{ (tempo inteiro)}$$

em que:

*vm* = vencimento mensal;  
*nh* = número de horas semanais.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A obrigatoriedade de horário rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo

expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos, desde que seja salvaguardado o regular funcionamento da secção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.):*

- a) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- b) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 0 e as 7 horas.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — Nos estabelecimentos de bebidas o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora, com excepção dos que auferam o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários de trabalho

1 — Os mapas de horários de trabalho serão comunicados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para 4400\$.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Vencimentos mínimos**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — É revogado o anexo X e respectivas notas da presente convenção; aos trabalhadores das secções de fabrico de pastelaria, panificação e geladaria das empresas e estabelecimentos classificados nos grupos I), II) e III) de acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup> desta convenção aplica-se o número anterior.

3 — Os trabalhadores do fabrico de pastelaria e confeitaria e serviços complementares que detinham as categorias descritas no anexo X passam a ser integrados, respectivamente, nas seguintes categorias:

Mestre — chefe mestre pasteleiro;  
Oficial de 1.<sup>a</sup> — pasteleiro de 1.<sup>a</sup>;  
Oficial de 2.<sup>a</sup> — pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
Oficial de 3.<sup>a</sup> — pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;  
Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano — estagiário de pasteleiro do 3.<sup>o</sup> ano;  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano — estagiário de pasteleiro do 2.<sup>o</sup> ano;  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano — estagiário de pasteleiro do 1.<sup>o</sup> ano;  
Encarregado — pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;  
Operário de 1.<sup>a</sup> — estagiário do 3.<sup>o</sup> ano;  
Operário de 2.<sup>a</sup> — estagiário do 2.<sup>o</sup> ano;  
Ajudante — estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.

4 — As categorias abaixo indicadas passam a ser integradas nos seguintes níveis de remuneração (anexo I):

Chefe mestre pasteleiro — nível XIII;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — nível XI;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup> — nível X;  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> — nível IX.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Prémio de conhecimento de línguas**

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para 4400\$.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima dos 'extras'**

1 — Ao pessoal contratado para os serviços 'extras', independentemente do regime pelo qual é contratado,

serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa, de cozinha, de pastelaria e de bar — 7500\$;  
1.<sup>o</sup> pasteleiro, 1.<sup>o</sup> cozinheiro e empregado de mesa e de bar — 6500\$;  
Outros profissionais — 6000\$.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — O pessoal contratado para os serviços 'extras' deverá estar habilitado com carteira profissional ou declaração de frequência de curso profissional para as funções para que foi contratado e ter sido aprovado em exame de medicina no trabalho.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Valor pecuniário da alimentação**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, passando os valores para:)*

B) Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 125\$;  
Ceia simples — 225\$;  
Almoço, jantar ou ceia completa — 450\$.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor, passando os valores para:)*

a) [...] 5600\$;  
b) [...] 5400\$;  
c) [...] 4250\$;  
d) [...] 8900\$.

**ANEXO I**

**Níveis de remuneração**

Nível XIV:

*(Mantém a redacção em vigor.)*

Nível XIII:

*(Mantém a redacção em vigor, acrescentando:)*  
Chefe mestre pasteleiro.

Nível XII:

*(Mantém a redacção em vigor.)*

Nível XI:

*(Mantém a redacção em vigor, acrescentando:)*  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

Nível X:

(Mantém a redacção em vigor, retirando o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> e acrescentando:)

Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>

Nível IX:

(Mantém a redacção em vigor, retirando o pasteleiro de 2.<sup>a</sup> e acrescentando:)

Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>

Nível VIII:

(Mantém a redacção em vigor, retirando o pasteleiro de 3.<sup>a</sup>)

Nível VII:

(Mantém a redacção em vigor.)

Nível VI:

(Mantém a redacção em vigor.)

Nível V:

(Mantém a redacção em vigor.)

Nível IV:

(Mantém a redacção em vigor.)

Nível III:

(Mantém a redacção em vigor.)

Nível II:

(Mantém a redacção em vigor.)

Nível I:

(Mantém a redacção em vigor.)

#### ANEXO IV

#### Densidades

(Mantém a redacção em vigor.)

4 — Andares:

4.1 — (Mantém a redacção em vigor.)

4.2 — (Mantém a redacção em vigor.)

4.3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4.4 — O número de empregados de andares/quartos deverá ter em atenção a taxa média de ocupação de quarto do estabelecimento, não sendo exigível que cada empregado de andares/quartos se ocupe individualmente de mais de 15 unidades de alojamento. Porém, se aquelas tarefas forem exercidas em conjunto, manter-se-á aquela mesma proporção, não sendo exigível que dois profissionais se ocupem de mais de 30 unidades de alojamento e que três profissionais se ocupem de mais de 45 unidades de alojamento.

### TABELA SALARIAL

#### I) Hotéis e outros

Níveis	Casinos	A	B	C	D	E
XIV .....	171 000\$00	170 000\$00	154 100\$00	131 400\$00	124 700\$00	105 500\$00
XIII .....	131 700\$00	131 600\$00	122 300\$00	113 500\$00	107 900\$00	96 400\$00
XII .....	106 700\$00	106 700\$00	102 300\$00	96 600\$00	94 800\$00	82 000\$00
XI .....	97 000\$00	96 600\$00	93 100\$00	88 100\$00	86 300\$00	72 500\$00
X .....	93 800\$00	93 700\$00	90 100\$00	84 000\$00	83 300\$00	72 400\$00
IX .....	90 000\$00	90 000\$00	86 200\$00	80 200\$00	76 700\$00	66 900\$00
VIII .....	80 400\$00	80 400\$00	78 600\$00	71 800\$00	68 200\$00	60 600\$00
VII .....	70 700\$00	70 600\$00	68 600\$00	62 500\$00	62 100\$00	59 000\$00
VI .....	65 600\$00	65 500\$00	63 600\$00	60 000\$00	58 900\$00	58 100\$00
V .....	61 500\$00	61 000\$00	60 100\$00	57 300\$00	56 600\$00	56 000\$00
IV .....	59 400\$00	59 400\$00	58 400\$00	55 900\$00	55 500\$00	47 400\$00
III .....	58 500\$00	58 200\$00	56 800\$00	47 700\$00	46 800\$00	43 900\$00
II .....	52 600\$00	52 400\$00	46 800\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00
I .....	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00

#### II) Pensões e outros

Níveis	A	B	C	D	E
XIV .....	152 900\$00	131 200\$00	123 500\$00	105 500\$00	102 200\$00
XIII .....	122 300\$00	112 800\$00	107 900\$00	95 500\$00	92 600\$00
XII .....	102 200\$00	96 300\$00	94 600\$00	81 400\$00	76 700\$00
XI .....	93 100\$00	88 200\$00	85 700\$00	72 400\$00	69 500\$00
X .....	88 900\$00	84 000\$00	83 300\$00	72 200\$00	68 800\$00
IX .....	86 100\$00	80 000\$00	76 400\$00	67 100\$00	62 400\$00
VIII .....	77 600\$00	71 600\$00	68 200\$00	60 800\$00	59 000\$00
VII .....	67 900\$00	62 500\$00	62 100\$00	58 900\$00	58 900\$00
VI .....	62 600\$00	60 000\$00	57 800\$00	57 300\$00	56 200\$00
V .....	59 600\$00	56 400\$00	56 400\$00	55 800\$00	48 000\$00
IV .....	58 200\$00	55 400\$00	55 000\$00	47 200\$00	47 120\$00

Níveis	A	B	C	D	E
III .....	56 900\$00	47 200\$00	44 900\$00	44 175\$00	44 175\$00
II .....	44 900\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00
I .....	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00

**III) Estabelecimentos de restauração e de bebidas com ou sem salas destinadas a dança e com ou sem fabrico próprio**

Níveis	A	B	C	D	E
XIV .....	169 900\$00	152 900\$00	129 200\$00	105 500\$00	102 200\$00
XIII .....	131 500\$00	122 300\$00	113 400\$00	95 400\$00	92 600\$00
XII .....	106 600\$00	102 200\$00	95 400\$00	81 700\$00	76 700\$00
XI .....	96 400\$00	92 600\$00	86 300\$00	72 500\$00	69 000\$00
X .....	93 500\$00	88 800\$00	83 300\$00	72 100\$00	68 800\$00
IX .....	89 400\$00	85 200\$00	78 900\$00	68 900\$00	62 600\$00
VIII .....	80 400\$00	77 700\$00	71 600\$00	60 700\$00	58 900\$00
VII .....	70 200\$00	68 000\$00	62 600\$00	58 900\$00	58 900\$00
VI .....	65 400\$00	63 200\$00	59 500\$00	57 300\$00	56 200\$00
V .....	61 100\$00	59 700\$00	56 700\$00	55 800\$00	48 100\$00
IV .....	59 400\$00	58 100\$00	55 100\$00	47 120\$00	47 120\$00
III .....	58 100\$00	57 000\$00	46 700\$00	47 120\$00	47 120\$00
II .....	53 200\$00	44 900\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00
I .....	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00	44 175\$00

**Notas**

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos estabelecimentos de restauração e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções se lhe aproximam, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

4 — a) O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

b) Os escriturários de 3.ª e 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

5 — As empresas que por dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos três meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

6 — Aos trabalhadores das secções de fabrico de pastelaria nos estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico próprio de pastelaria dos grupos D e E, aplica-se a tabela do grupo C; aos trabalhadores das secções de fabrico de pastelaria nos estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico próprio de pastelaria dos grupos B e C, aplica-se a tabela do grupo B; aos trabalhadores das secções de fabrico de pastelaria nos estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico próprio de pastelaria do grupo A, aplica-se a tabela do respectivo grupo.»

**Artigo 2.º**

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção colectiva de trabalho.

Coimbra, 25 de Junho de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro:  
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 30 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo.  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Entrado em 2 de Julho de 1998.

Depositado em 7 de Julho de 1998, a fl. 139 do livro n.º 8, com o n.º 221/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre empresas associadas na PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte (pesca do cerco).**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas associadas na PROPEIXE — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., a quem delegam poderes para a assinatura do presente acordo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, qualquer que seja o seu local de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente acordo vigorará na «safra» de 1998 que tem o seu início em 1 de Abril e o seu fim em 31 de Janeiro de 1999.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto na Lei n.º 15/97, de 31 de Maio.

1 — Todos os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal, ou 13.º mês, cujo valor (não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria) será determinado da seguinte forma:

- Nas embarcações com 15 ou mais trabalhadores, o valor do subsídio de Natal, ou 13.º mês, será a «parte» que couber ao trabalhador do produto total da venda diária de 10 cabazes do melhor peixe capturado;
- Nas embarcações com menos de 15 trabalhadores, o valor do subsídio de Natal, ou 13.º mês, será encontrado da mesma forma mas, diariamente, apenas haverá a venda de 6 cabazes;
- Só serão retirados diariamente os cabazes destinados ao pagamento do subsídio de Natal, ou 13.º mês, depois de efectuada a retirada dos 40 cabazes correspondentes ao «quinhão»;
- O subsídio de Natal, ou 13.º mês, terá de ser pago aos trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro;
- Os trabalhadores que se despeçam ou sejam demitidos terão direito a receber o correspondente à sua «parte» do produto total verificado até essa data.

2 — As «partes» a que cada categoria profissional tem direito a receber do total do produto destinado ao pagamento do subsídio de Natal, ou 13.º mês, são:

Mestre ou arrais costeiro-pescador — 2 partes;  
Contramestre — 1,5 partes;  
Mestre de redes — 1,5 partes;  
Marinheiro pescador — 1,125 partes;  
Chalandreiro — 1,25 partes;  
Pescador — 1 parte;  
Motorista — 1 parte;  
Ajudante de motorista — 1 parte;  
Parte morta — 1 parte.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis com direito a remuneração.

2 — A marcação do período de férias será feita no início da «safra» de acordo com os trabalhadores e o armador, devendo o plano de férias garantir a continuação da faina da pesca.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — O período de férias e de remuneração é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil e não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

5 — A remuneração dos trabalhadores no seu período de férias será a mesma que os seus camaradas da companhia auferirem nesse mesmo período, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo nacional para a indústria.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Descontos

O total de descontos a efectuar no «monte maior» será de 17,5%, nos quais já está incluído mais 1% para o seguro por morte ou incapacidade permanente absoluta, no valor de 10 000 contos.

Em representação das empresas signatárias deste acordo:

PROPEIXE — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

##### Credencial

Nós, abaixo assinados, na qualidade de cooperantes da PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., com sede na Avenida de Serpa Pinto, 508, 1.º, em Matosinhos, e como proprietários das embarcações da pesca do cerco abaixo indicadas e integradas na PROPEIXE O. P., delegamos no presidente da direcção desta organização, Sr. Agostinho Pereira da Mata, e no seu tesoureiro, Sr. José Saraiva Ferreira, os necessários poderes para negociar e assinar o acordo de trabalho que vier a ser acordado com o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, para a safra de 1998-1999.

Matosinhos, 14 de Abril de 1998.

*Abraão de Jesus Moreira* (embarcação *Rosa do Céu*) — *António Gomes Ferreirinha* (embarcação *Segredos do Mar*) — *José de Oliveira Granja* (embarcação *Mar da Granja*) — *José Ramos Pereira* e outros (embarcação *Camacinhos*) — *Manuel João Gomes Moreira Alexandre* (embarcação *Ferreirinha Alexandre*) — *Orlando Eugénio dos Reis Rebelo* (embarcação *Orlando Eugénio*) — Pela Sociedade de Pesca Benfica, L.<sup>da</sup> (*Assinatura ilegível*) (embarcações *Arcanjo S. Miguel*, *Nossa Senhora da Lapa* e *Nova Senhora dos Anjos*) — *Zacarias de Jesus Moreira* (embarcação *João Alfredo*) — *Cláudio Coentrão Marques* (embarcação *Damata*) — *Abel Trocado dos Santos* (embarcação *Paulo Adriana*) — *José Maria da Costa Marques* (embarcação *Corte Real*) — *Maria Celeste Oliveira Pereira* (embarcação *José Dias*) — *José Saraiva Ferreira* e outro (embarcação *Ti Moreno*) — *Henrique Rodrigues Maio* (embarcação *Henrique Cambola*) — Pela Vitorino Pereira Vinagre, L.<sup>da</sup>, (*Assinatura ilegível*) (embarcação *Mar Amigo*) — *Francisco Eurindo Pereira Monteiro* e outros (embarcação *S. Pedro da Afurada*) — *Manuel Humberto Monteiro da Cruz* (embarcação *Norte América*) — *Fernando Artur Ferreira Faustino* (embarcação *Nelson e Margarida*) — Pela Manuel Nunes Sanguedo & Filhos, L.<sup>da</sup> (*Assinaturas ilegíveis*) (embarcação *Jonas David*) — *Carlos José Ferreira Paula* (embar-

cação *Maria Albertina*) — *João Ilídio Oliveira Gomes* (embarcação *Maria Elizabete*) — *João Gomes Caçote Nunes* (embarcação *Rainha das Virgens*) — *José Maria Rodrigues Ferreira* (embarcação *FRAMAR*) — *Adelino da Silva Vieira* (embarcação *Jesus nas Oliveiras*) — *Agostinho Pereira da Mata* e outro (embarcação *Pedro André*).

Entrado em 30 de Junho de 1998.

Depositado em 8 de Julho de 1998, a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 224/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SIFA — Sind. Independente dos Ferroviários e Afins e outros.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes, na área de Portugal continental.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente acordo de empresa entra em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

### CAPÍTULO II

#### Tabela de remunerações mínimas

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações mínimas

As remunerações mínimas do trabalho são as previstas nas tabelas constantes do anexo I e II.

### CAPÍTULO III

#### Prestações pecuniárias

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 900\$ nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.



3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3646\$;  
Restantes — 3613\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

6 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho extraordinário**

A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um acréscimo de 35 % da retribuição/hora para todos os efeitos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Prémio de produtividade**

1 — O prémio de produtividade, aplicável nos termos previstos, tem o valor fixo diário de 475\$ e, a partir de 1 de Dezembro de 1998, de 500\$.

2 — O prémio de produtividade anual, a atribuir em Janeiro de 1999, será apurado com base no valor de 500\$.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Prémio de exploração**

1 — O prémio de exploração, aplicável nos termos previstos, tem o valor fixo diário de 475\$ e, a partir de 1 de Dezembro de 1998, de 500\$.

2 — O prémio de exploração anual, a atribuir em Janeiro de 1999, será apurado com base no valor de 500\$.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Abono por deslocação**

O abono por deslocação, aplicável nos termos previstos, será actualizado de acordo com as disposições seguintes:

Deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de seis ou mais horas — abono de 900\$;

Deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas — abono de 900\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação;

As deslocações referidas no ponto anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — 3000\$;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3500\$;

A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 850\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Abono por pernoita**

O abono por pernoita, aplicável nos termos previstos, terá o valor de 1650\$.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Serviço de prevenção**

O abono por serviço de prevenção, aplicável nos termos previstos, terá o valor de 840\$.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

O subsídio de turno previsto passa a ter o valor de 5% sobre o índice do trabalhador com o valor mínimo de 5000\$.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Abono pela titularidade da chefia de estação**

O abono pela titularidade de chefia de estação, aplicável nos termos previstos, terá o valor de 5200\$.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

A retribuição especial por acumulação de funções de motorista, aplicável nos termos previstos, terá o valor de:

- 304\$ — ligeiros;
- 390\$ — pesados;
- 304\$ — operador de grua.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Abono para falhas para trabalhadores de administração geral e actividades complementares**

1 — O abono para falhas, aplicável nos termos previstos, tem os valores fixos seguintes:

- Valor mensal movimentado inferior ou igual a 1 000 000\$ — 1100\$;
- Valor mensal movimentado superior a 3 000 000\$ e inferior a 7 500 000\$ — 1600\$;
- Valor mensal movimentado igual ou superior a 7 500 000\$ — 2100\$.

2 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700\$ por mês.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças**

Os trabalhadores que estejam colocados nas estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação à importância mensal de 5512\$.

**CAPÍTULO IV**

**Disposições transitórias**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Disposições transitórias**

1 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Fevereiro de 1998.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas e das restantes prestações pecuniárias não terá reflexos em quaisquer contratos individuais de trabalho que tenham cessado entre a data a que se reporta tal eficácia e a data de entrada em vigor do presente acordo de empresa.

3 — Até à celebração de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho mantêm-se em vigor, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 25.º dos estatutos da REFER, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, os direitos dos trabalhadores que transitaram para a empresa, emergentes da regulamentação colectiva de trabalho aplicável à respectiva actividade.

Data da celebração: o presente acordo foi celebrado em 8 de Maio de 1998.

**ANEXO I**

Tabela indicíaria			Valores monetários (1998)		
332			275 753\$00		
306	312	319	254 158\$00	259 141\$00	264 956\$00
282	288	295	234 224\$00	239 208\$00	245 022\$00
259	265	272	215 121\$00	220 104\$00	225 918\$00
238	244	251	197 679\$00	202 662\$00	208 476\$00
217	224	230	180 236\$00	186 050\$00	191 034\$00
196	203	210	162 794\$00	168 608\$00	174 422\$00
176	183	190	146 183\$00	151 997\$00	157 811\$00
160	165	170	132 893\$00	137 046\$00	141 199\$00
150	153	156	124 588\$00	127 079\$00	129 571\$00
140	143	146	116 282\$00	118 773\$00	121 265\$00
132	134	137	109 637\$00	111 298\$00	113 790\$00
124	126	129	102 992\$00	104 654\$00	107 145\$00
118	120	121	98 009\$00	99 670\$00	100 501\$00
114	116	117	94 687\$00	96 348\$00	97 178\$00
110	112	113	91 364\$00	93 025\$00	93 856\$00
106	108	109	88 042\$00	89 703\$00	90 534\$00
100	102	104	83 058\$00	84 720\$00	86 381\$00
89	90	92	73 922\$00	74 753\$00	76 414\$00

ANEXO II

Tabela indicatória — licenciados										Valores (1998)				
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5	
I .....	8	300					I .....	8	627 715\$00					
	7	267	284					7	558 666\$00	594 237\$00				
II .....	6	223	236	251			II .....	6	466 602\$00	493 803\$00	525 188\$00			
	5	199	212	225	237			5	416 385\$00	443 585\$00	470 787\$00	495 895\$00		
	4	177	189	201	213			4	370 352\$00	395 461\$00	420 569\$00	445 678\$00		
III .....	3	153	165	178			III .....	3	320 135\$00	345 244\$00	372 444\$00			
	2	132	142	154	166			2	276 195\$00	297 118\$00	322 228\$00	347 336\$00		
	1	103	112	122	133	143		1	215 516\$00	234 347\$00	255 272\$00	278 288\$00	299 211\$00	

Tabela indicatória — bocharéis										Valores (1998)				
Zona	Nível	1	2	3	4	5	Zona	Nível	1	2	3	4	5	
I .....	8	250					I .....	8	523 096\$00					
	7	224	237					7	468 695\$00	495 895\$00				
II .....	6	188	200	212			II .....	6	393 369\$00	418 477\$00	443 585\$00			
	5	165	177	189	201			5	345 244\$00	370 352\$00	395 461\$00	420 569\$00		
	4	153	166	178	190			4	320 135\$00	347 336\$00	372 444\$00	397 554\$00		
III .....	3	132	142	154			III .....	3	276 195\$00	297 118\$00	322 228\$00			
	2	112	122	133	144			2	234 347\$00	255 272\$00	278 288\$00	301 303\$00		
	1	86	94	103	113	123		1	179 946\$00	196 684\$00	215 516\$00	236 440\$00	257 364\$00	

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

*José Aníbal da Cruz Luís.*  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEFER — Sindicato Democrático da Ferrovia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINFA — Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINAFE — Sindicato Nacional dos Ferroviários de Movimento e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros licenciados:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*José Aníbal da Cruz Luís.*

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que estão filiados na FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, para além de trabalhadores individualmente, os seguintes sindicatos:

- SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;
- SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;
- SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas;
- SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Construção.

Entrado em 29 de Junho de 1998.

Depositado em 9 de Julho de 1998, a fl. 140 do livro n.º 8, com o n.º 229/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e, por outro, os seus trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão válidas por períodos de 12 meses, com início a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — .....

4 — .....

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 42.ª

##### Direito a férias remuneradas

1 — .....

2 — Em cada ano civil os trabalhadores têm direito ao gozo de um período de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto nos n.ºs 4, 5 e 7 seguintes.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — No caso de o trabalhador optar por gozar pelo menos 10 dias úteis de férias fora do período de 1 de Julho a 30 de Setembro e de 15 a 31 de Dezembro, terá direito a gozar nesse ano mais 2 dias de férias, no total de 24 dias úteis.

##### Cláusula 50.ª

##### Tipos de faltas

1 — .....

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) .....

b) .....

- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico.  
§ único. Para os trabalhadores que optem pelo regime de férias previsto no n.º 7 da cláusula 42.ª, o limite máximo nesse ano não poderá exceder cinco dias;
- j) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....
- p) .....

3 — .....

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Categories	Níveis e Subníveis	Remunerações		
Técnico supervisor VII .....	18	427 900\$00		
Técnico administrativo VII .....	17	390 400\$00		
Técnico de informática VII .....				
Técnico de produção IX .....				
Técnico superior VI .....	16	358 900\$00		
Operador de sala de comando X .....				
Técnico administrativo VI .....				
Técnico de produção VIII .....				
Técnico superior V .....	15	303 400\$00		
Instrumentista de controlo industrial IX .....				
Operador de sala de comando IX .....				
Técnico administrativo V .....				
Técnico de produção VII .....				
Técnico superior IV .....	14	258 600\$00		
Instrumentista de controlo industrial VIII .....				
Operador de produção VIII .....				
Operador de sala de comando VIII .....				
Técnico administrativo IV .....				
Técnico de informática IV .....				
Técnico de produção VI .....	13	221 800\$00		
Técnico superior III .....				
Instrumentista de controlo industrial VII .....				
Oficial electricista IX .....				
Oficial metalúrgico IX .....				
Operador de sala de comando VII .....				
Operador de produção VII .....				
Técnico administrativo III .....	12	191 700\$00		
Técnico de informática III .....				
Técnico de produção V .....				
Técnico superior II .....				
Técnico de produção IV .....	11	164 500\$00		
Conferente VI .....				
Escriturário VI .....				
Instrumentista de controlo industrial V .....				
Manobrador de pórticos VI .....				
Oficial electricista VIII .....	10	145 400\$00		
Oficial metalúrgico VIII .....				
Operador de sala de comando VI .....				
Operador de produção VI .....				
Técnico administrativo II .....				
Técnico de informática II .....				
Técnico superior I .....				
Técnico de produção IV .....				
Auxiliar de escritório VII .....			9	136 000\$00
Conferente V .....				
Escriturário V .....				
Instrumentista de controlo industrial IV .....				
Manobrador de pórticos V .....				
Motorista IV .....				
Oficial electricista VI .....				
Oficial metalúrgico VI .....				
Operador de produção IV .....				
Operador de sala de comando IV .....				
Recepcionista VI .....				
Técnico de produção II .....	8	129 000\$00		
Auxiliar de escritório VI .....				
Conferente IV .....				
Escriturário IV .....				
Instrumentista de controlo industrial III .....				
Manobrador de pórticos IV .....				
Motorista III .....				
Oficial electricista V .....				
Oficial metalúrgico V .....				
Operador de produção III .....				
Operador de sala de comando III .....				
Recepcionista V .....				
Técnico de produção I .....	7	118 500\$00		
Trabalhador de armazém V .....				
Auxiliar de escritório V .....				
Conferente III .....				
Escriturário III .....				
Instrumentista de controlo industrial II .....				
Manobrador de pórticos III .....				
Motorista II .....				
Oficial electricista IV .....				
Oficial metalúrgico IV .....				
Operador de produção II .....				
Operador de sala de comando II .....				
Recepcionista IV .....				
Trabalhador de armazém IV .....				
Auxiliar de escritório IV .....	6	118 500\$00		
Conferente II .....				
Instrumentista de controlo industrial I .....				
Manobrador de pórticos II .....				
Motorista I .....				
Oficial electricista III .....				
Oficial metalúrgico III .....				
Operador de produção I .....				
Recepcionista III .....				
Trabalhador de armazém III .....				

Categories	Níveis e Subníveis	Remunerações
Conferente VII .....	12	191 700\$00
Escriturário VII .....		
Instrumentista de controlo industrial VI .....		
Oficial electricista VIII .....		
Oficial metalúrgico VIII .....		
Operador de sala de comando VI .....		
Operador de produção VI .....		
Técnico administrativo II .....		
Técnico de informática II .....		
Técnico superior I .....		
Técnico de produção IV .....	11	164 500\$00
Conferente VI .....		
Escriturário VI .....		
Instrumentista de controlo industrial V .....		
Manobrador de pórticos VI .....		
Oficial electricista VII .....		
Oficial metalúrgico VII .....		
Operador de sala de comando V .....		
Operador de produção V .....		
Técnico administrativo I .....		
Técnico de informática I .....		
Técnico de produção III .....	10	145 400\$00
Auxiliar de escritório VII .....		
Conferente V .....		
Escriturário V .....		
Instrumentista de controlo industrial IV .....		
Manobrador de pórticos V .....		
Motorista IV .....		
Oficial electricista VI .....		
Oficial metalúrgico VI .....		
Operador de produção IV .....		
Operador de sala de comando IV .....		
Recepcionista VI .....		
Técnico de produção II .....	9	136 000\$00
Auxiliar de escritório VI .....		
Conferente IV .....		
Escriturário IV .....		
Instrumentista de controlo industrial III .....		
Manobrador de pórticos IV .....		
Motorista III .....		
Oficial electricista V .....		
Oficial metalúrgico V .....		
Operador de produção III .....		
Operador de sala de comando III .....		
Recepcionista V .....		
Técnico de produção I .....		
Trabalhador de armazém V .....		
Auxiliar de escritório V .....		
Conferente III .....		
Escriturário III .....		
Instrumentista de controlo industrial II .....		
Manobrador de pórticos III .....		
Motorista II .....		
Oficial electricista IV .....		
Oficial metalúrgico IV .....		
Operador de produção II .....		
Operador de sala de comando II .....		
Recepcionista IV .....		
Trabalhador de armazém IV .....	7	118 500\$00
Auxiliar de escritório IV .....		
Conferente II .....		
Instrumentista de controlo industrial I .....		
Manobrador de pórticos II .....		
Motorista I .....		
Oficial electricista III .....		
Oficial metalúrgico III .....		
Operador de produção I .....		
Recepcionista III .....		
Trabalhador de armazém III .....		

Categorias	Níveis e Subníveis	Remunerações
Auxiliar de escritório III Escriturário II Manobrador de pórticos I Operador de sala de comando I Recepcionista II Trabalhador de armazém II	6	114 200\$00
Auxiliar de escritório II Conferente I Empregado de escritório III Escriturário I Oficial electricista II Oficial metalúrgico II Recepcionista I	5	108 800\$00
Auxiliar de escritório I Empregado de refeitório II Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Trabalhador de armazém I	4	104 000\$00
Ajudante de electricista II Ajudante metalúrgico II Empregado de refeitório I	3	97 100\$00
Ajudante de electricista I Ajudante metalúrgico I	2	90 700\$00
Auxiliar de escritório (menos de 21 anos) ...	1	86 000\$00

#### ANEXO IV

##### Cláusulas de expressão pecuniária

1 — Abono para falhas	10 540\$00
2 — Ajudas de custo:	
2.1 — Diária completa	6 020\$00
2.2 — Dormida	3 380\$00
2.3 — Pequeno-almoço	300\$00
2.4 — Almoço ou jantar	1 400\$00
2.5 — Ceia	580\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
3.1 — Ensino básico	10 800\$00
3.2 — Ensino secundário	17 900\$00
3.3 — Ensino superior (bacharelato e licenciatura)	47 860\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
4.1 — Anuidades	1 130\$00
4.2 — Diuturnidades	5 960\$00
5 — Subsídios:	
5.1 — Poluição	9 350\$00
5.2 — Refeição	840\$00
5.3 — Turno	15 690\$00
5.4 — Turno (encarregado)	390\$00
5.5 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço	300\$00
Almoço e jantar	840\$00
Ceia	580\$00
5.6 — Subsídio de limpeza de células	2 270\$00
5.7 — Subsídio de prevenção:	
Valor da semana completa	18 310\$00
Feriado, sábado ou domingo isolado	8 620\$00
Sábado e domingo não isolados	12 920\$00
Cada hora de prevenção	280\$00
5.8 — Pequenas despesas	1 610\$00

#### SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A.

##### Revisão do acordo de empresa — 1998

##### Tabela salarial (anexo III)

Níveis	1997	1998	Per-centagem
18	415 400	427 900	3,0
17	379 000	390 400	3,0
16-E	348 400	358 900	3,0
16-A	318 000	327 600	3,0
15-E	294 500	303 400	3,0
15-A	270 700	278 900	3,0
14-E	251 000	258 600	3,0
14-A	230 100	237 100	3,0
13-E	215 300	221 800	3,0
13-A	200 200	206 300	3,0
12-E	186 100	191 700	3,0
12-A	170 800	176 000	3,0
11	159 700	164 500	3,0
10	141 100	145 400	3,0
9	132 000	136 000	3,0
8	125 200	129 000	3,0
7	115 000	118 500	3,0
6	110 800	114 200	3,1
5	105 600	108 800	3,0
4	100 900	104 000	3,1
3	94 200	97 100	3,1
2	88 000	90 700	3,1
1	83 400	86 000	3,1

##### Cláusulas de expressão pecuniária (anexo IV)

	Tabela/1997	Tabela/1998	Per-centagem
1 — Abono para falhas	10 230	10 540	3,0
2 — Ajudas de custo:			
2.1 — Diária completa	5 840	6 020	3,1
2.2 — Dormida	3 275	3 380	3,2
2.3 — Pequeno-almoço	290	300	3,4
2.4 — Almoço/jantar	1 350	1 400	3,7
2.5 — Ceia	560	580	3,6
3 — Aquisição de material escolar:			
3.1 — Ensino básico	10 485	10 800	3,0
3.2 — Ensino secundário	17 370	17 900	3,1
3.3 — Ensino superior	46 465	47 860	3,0
4 — Anuidades diuturnidades:			
4.1 — Anuidades	1 095	1 130	3,2
4.2 — Diuturnidades	5 780	5 960	3,1
5 — Subsídios:			
5.1 — Poluição	9 070	9 350	3,1
5.2 — Refeição	815	840	3,1
5.3 — Turno	15 225	15 690	3,1
5.4 — Turno (encarregado)	375	390	4,0
5.5 — Subsídio em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:			
Pequeno-almoço	290	300	3,4
Almoço/jantar	815	840	3,1
Ceia	560	580	3,6
5.6 — Sub. limpeza de células	2 200	2 270	3,2
5.7 — Sub. prevenção:			
Valor da sem. comp.	17 770	18 310	3,0
Fer., sáb. ou dom. isol.	8 360	8 620	3,1
Sáb. e dom. não isol.	12 540	12 920	3,0
Cada hora de prev.	270	280	3,7
5.8 — Peq. despesas	1 555	1 610	3,5

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Lisboa, 19 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

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

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

Entrada em 30 de Junho de 1998.

Depositada em 9 de Julho de 1998, a fl. 141 do livro n.º 8, com o n.º 231/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Acordo de adesão entre o Banco de Negócios Argentaria, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.

### Acta

Aos 29 dias do mês de Junho de 1998, nas instalações do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do Banco de Negócios Argentaria, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pelo Banco de Negócios Argentaria, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1998, e 24, de 29 de Junho de 1998, na totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelo Banco de Negócios Argentaria, S. A.

Pelo Banco de Negócios Argentaria, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Julho de 1998.

Depositado em 13 de Julho de 1998, a fl. 141 do livro n.º 8, com o n.º 233/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 685 da citada publicação, no anexo III, a «Tabela salarial/horário normal» relativa ao «sector de apoio e manutenção» deverá ser substituída pela tabela a seguir reproduzida:

### ANEXO III

#### Tabela salarial/horário normal

Sector de apoio e manutenção:

Oficial de 1.ª, oficial (EL) mais de três anos . . . . .	70 000\$00
Oficial de 2.ª, oficial (EL) menos de três anos . . . . .	65 400\$00

Oficial de 3.ª, pré-oficial (EL) 2.º período .....	62 400\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período e (CC) do 2.º período .....	58 900\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	58 900\$00
Praticante do 2.º ano (MET), ajudante (EL) do 2.º período .....	52 300\$00
Praticante do 1.º ano (MET), ajudante do 1.º período .....	50 500\$00
Aprendiz do 3.º ano .....	46 000\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	45 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	44 200\$00

**ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão a pp. 786 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, a p. 800, onde se lê:

**«ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
...	.....	...»

deverá ler-se:

**«ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I .....	.....	182 500\$00
Grupo II .....	.....	166 300\$00
Grupo III .....	.....	149 500\$00
Grupo IV .....	.....	133 600\$00
Grupo V .....	.....	123 700\$00
Grupo VI .....	.....	113 100\$00
Grupo VII .....	.....	103 800\$00
Grupo VIII .....	.....	99 300\$00
Grupo IX .....	.....	91 300\$00
Grupo X .....	.....	87 200\$00»

**ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão a pp. 813 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 21, de 8 de Junho de 1998, o texto do ACT em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação: Assim, a p. 827, onde se lê:

**«ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
...	.....	...»

deverá ler-se:

**«ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I .....	.....	182 500\$00
Grupo II .....	.....	166 300\$00
Grupo III .....	.....	149 500\$00
Grupo IV .....	.....	133 600\$00
Grupo V .....	.....	123 700\$00
Grupo VI .....	.....	113 100\$00
Grupo VII .....	.....	103 800\$00
Grupo VIII .....	.....	99 300\$00
Grupo IX .....	.....	91 300\$00
Grupo X .....	.....	87 200\$00»

**AE entre a TAP-Air de Portugal, S. A., e o SNPAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (alteração salarial e outras) — Notificação do Tribunal da Relação de Lisboa.**

Notificação do Tribunal da Relação de Lisboa em referência aos autos de agravo civil emergentes da providência cautelar de suspensão de deliberação social, em que é autora Maria Teresa Pestana Dominguez Pedro e requerido o SNPAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

Tendo sido publicada, a p. 615 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, notícia relativa à supracitada notificação, informa-se que em 20 de Maio de 1998 o Tribunal da Relação de Lisboa proferiu o acórdão do recurso n.º 7654/4/9/, cujo ponto IV — decisão — é do seguinte teor:

«Nestes termos nega-se provimento ao agravo da requerente Maria Teresa, confirmando-se o despacho recorrido e absolvendo-se o requerido da instância e não se conhece do agravo do Sindicato requerido, por se considerar prejudicado o seu objecto, atenta a improcedência do agravo da primeira. Custas, nas instâncias, pela agravante Maria Teresa.»

Mais se informa que, tendo ocorrido a notificação às partes em 22 de Maio de 1998, o processo baixou já à 1.ª instância, em 16 de Junho de 1998, por não ter sido interposto recurso da decisão produzida.