

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 17

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 1071\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 17	P. 1109-1210	8-MAIO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Trabalho de estrangeiros em território português ..... Pág. 1111

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações dos CCT (administrativos/Centro) entra a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 1112
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra 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/Sul) ..... 1112
- Aviso para PE dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros ..... 1113
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas ..... 1113

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho ..... 1113
- CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais da Panificação do Norte e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra ..... 1145
- CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos/Centro) — Alteração salarial e outras ..... 1146
- CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra 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/Sul) — Alteração salarial e outra ..... 1147
- CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 1149

— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro — Alteração salarial e outras .....	1151
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras .....	1152
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....	1154
— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras .....	1156
— CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1158
— CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos — Alteração salarial e outras .....	1161
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras .....	1162
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial .....	1164
— CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1164
— CCT entre a APAM — Assoc. dos Agentes de Navegação e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras .....	1168
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras .....	1169
— CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	1170
— ACT entre a Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L. <sup>da</sup> , e outra e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras .....	1171
— AE entre a IOLA — Indústria de Óptica, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal ...	1172
— AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros .....	1175
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras .....	1203
— AE entre a EPAC — Empresa para a Agroalimentação e Cereais, S. A., e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1205

#### 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

### Trabalho de estrangeiros em território português

#### Aviso

I — A Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, que estabeleceu a regulamentação do trabalho de estrangeiros em território português, consagrando para os cidadãos estrangeiros com residência ou permanência legal no território português a igualdade de condições de trabalho com os trabalhadores de nacionalidade portuguesa, sujeita a contratação de trabalhadores estrangeiros ao cumprimento de algumas formalidades, das quais isenta as situações em que forem parte no contrato trabalhadores nacionais de alguns países cujo estatuto impõe tal ressalva.

A fim de proporcionar uma mais correcta aplicação do diploma, prestam-se por esta via alguns esclarecimentos sobre o respectivo âmbito.

II — Conforme dispõe o n.º 3 do artigo 1.º, o regime geral aplicável a trabalhadores estrangeiros e apátridas constante do artigo 3.º (redução obrigatória do contrato a escrito, com determinadas especificações) e do artigo 4.º (depósito do contrato pela entidade patronal nos serviços do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho e comunicação da sua cessação, por escrito, aos mesmos serviços), não se aplica aos cidadãos estrangeiros a quem é reconhecido direito de tratamento igual ao dos cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais, quer por força de tratados internacionais, multilaterais ou bilaterais, quer por aplicação do princípio da reciprocidade.

Estão neste caso, no momento presente, ressaltando outras situações não contempladas e decorrentes do princípio da reciprocidade enunciado na parte final do n.º 3 do artigo 1.º, os cidadãos nacionais dos seguintes países:

- a) Por força do disposto no Acordo sobre o Espaço Económico Europeu:

Alemanha;  
Áustria;  
Bélgica;  
Dinamarca;  
Espanha;  
Finlândia;  
França;  
Grécia;  
Irlanda;  
Islândia;

Itália;  
Listenstaina;  
Luxemburgo;  
Noruega;  
Países Baixos;  
Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte;  
Suécia;

- b) Por força do disposto na Carta Social Europeia:

Chipre;  
Eslováquia;  
Malta;  
Polónia;  
Turquia;

- c) Por força do disposto na Convenção de Brasília sobre Igualdade de Direitos e Deveres entre Brasileiros e Portugueses:

Brasil;

- d) Por força de Acordo Especial Regulador do Estatuto das Pessoas e Regime dos Seus Bens, em desenvolvimento de Acordo Geral de Cooperação e Amizade:

Cabo Verde;  
Guiné-Bissau;

- e) Por força do princípio da reciprocidade (parte final do n.º 3 do artigo 1.º da Lei):

São Tomé e Príncipe.

III — O artigo 5.º da Lei n.º 20/98 impõe que as entidades patronais, quando celebrem um contrato de trabalho com um cidadão estrangeiro a quem seja reconhecido o referido estatuto de igualdade com os nacionais, ou quando este contrato cesse, o comuniquem aos serviços competentes do IDICT, para fins estatísticos, excepcionando deste regime as situações em que sejam parte trabalhadores cidadãos dos países membros do Espaço Económico Europeu.

IV — O presente aviso será actualizado sempre que haja conhecimento da celebração ou alteração de instrumentos jurídicos para que remetem as disposições citadas na Lei n.º 20/98, de 12 de Maio.

Lisboa, 20 de Abril de 1999. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14 e 17, de 15 de Abril e 8 de Maio, ambos de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 e dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de

Panificação do Norte e na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra 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/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 17, de 8 de Maio de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

- 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 prevista;
- 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 signatárias;
- 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 dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais 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 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 dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1999.

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

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

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas.**

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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional nela prevista;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional prevista na convenção não filiados na associação sindical signatária.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

##### Cláusula 2.ª

##### Âmbito territorial

1 — Este contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

##### Cláusula 3.ª

##### Âmbito profissional

Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

##### Cláusula 4.ª

##### Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até ser substituído por outro ins-

trumento de regulamentação colectiva subscrito pelas partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia deste contrato será feita nos termos da lei.

2 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, terá a outra de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação de funções/tarefas que lhes competem.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões (categorias profissionais) diferentes dos nele previstos (anexos II e III).

2 — Para as funções efectivamente desempenhadas pelos trabalhadores já ao serviço das empresas, a aplicação desta cláusula não obriga à exigência de novas habilitações.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Aos trabalhadores admitidos será exigida carteira profissional ou certificação profissional ou outra comprovação legal das suas habilitações literárias e profissionais.

2 — Os níveis de habilitações literárias e profissionais exigidos para as profissões integradas em cada nível de qualificação são os indicados no anexo IV, cujas formações específicas/especialidades devem ser adequadas às respectivas funções dessas profissões.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regras de admissão

1 — No provimento das vagas que venham a ocorrer deverá dar-se conhecimento e preferência aos trabalhadores da empresa e de acordo com a aptidão e competência profissional para o desempenho da função pretendida, devendo, em caso de igualdade, dar-se prio-

ridade aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 — Quando se torne necessário proceder a novas admissões, e sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas deverão consultar as listas de desemprego do serviço de colocações do sindicato.

3 — No acto de admissão, as empresas entregarão ao trabalhador documento onde conste a identificação do interessado, profissão a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a classificação profissional por este adquirida anteriormente, desde que o trabalhador tenha apresentado previamente documento comprovativo das funções exercidas.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo as regalias anteriormente adquiridas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e acesso

1 — Aos trabalhadores que, para além de reunirem as condições de admissão, possuam experiência na profissão deverá ser atribuída uma classificação profissional compatível com a sua qualificação e experiência profissional.

2 — Face à necessidade de admissões, os trabalhadores já ao serviço da empresa deverão ter prioridade no acesso a profissões e escalões mais qualificados.

3 — Os trabalhadores admitidos na profissão de operador heliográfico devem ter a idade mínima de 18 anos.

4 — Os trabalhadores sem experiência admitidos na profissão de desenhador industrial ou desenhador de

arte aplicada deverão estar habilitados, no mínimo, com um curso tecnológico — 12.º ano ou curso técnico de nível III das escolas profissionais, de centros ou similares (orientado para a formação base de desenhadore — construções mecânicas, construção naval, mecânica-moldes, electrotecnia, construção civil, etc.) e com conhecimentos gerais de CAD-2D.

5 — A admissão na profissão de desenhador projectista exige experiência profissional anterior de pelo menos três anos em desenho da mesma especialidade e, no mínimo, uma habilitação técnica ao nível de 12.º ano — tecnológico ou especialização, podendo aquele tempo de experiência anterior ser de um ano para candidatos habilitados com curso superior de bacharelato em especialidade adequada à profissão.

6 — A admissão na profissão de técnico industrial exige uma experiência profissional de desenhador industrial não inferior a cinco anos, ou de cinco anos, sendo incluídos nestes no mínimo dois anos como desenhador projectista.

7 — A admissão na profissão de desenhador-criador industrial exige habilitação de um curso superior de bacharelato na especialidade de Engenharia e Design de Produto, ou de bacharelato ou licenciatura em Desenho Industrial (*design* industrial, *design* de produto, *design* de equipamento), ou outra habilitação similar em concepção e projecto de produtos.

8 — A admissão na profissão de desenhador-criador industrial, quando os candidatos sejam trabalhadores autodidactas de profissão de desenho, exige pelo menos dois anos de experiência profissional como desenhador projectista e conhecimentos aprofundados da especialidade tecnológica adequados à função a desempenhar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas devem promover a realização de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Caso o resultado do exame médico seja negativo, a empresa obriga-se a facultá-lo ao trabalhador e, a pedido deste, ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa ou sindicato respectivo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Praticante, tirocinante e estagiário

1 — Os trabalhadores admitidos sem experiência numa profissão deverão ser acompanhados por profissionais devidamente qualificados, ou receber formação de integração na profissão, e serão classificados no escalão de praticante, de tirocinante ou de estagiário estabelecido no anexo II na profissão para a qual foram admitidos.

2 — O tempo de permanência nos escalões de praticante e de tirocinante previstos numa profissão (anexo II) é, no máximo, de um ano, podendo este tempo ser reduzido a metade por análise da empresa.

3 — Os escalões A e B de estagiário, previstos na profissão de desenhador-criador industrial, correspondem à fase de adaptação na profissão para a qual o trabalhador foi admitido, sendo de um ano o tempo máximo de permanência em cada um dos escalões.

4 — Será atribuído o escalão A aos titulares de bacharelato ou diploma equivalente e o escalão B aos titulares de licenciatura ou diploma equivalente.

5 — O tempo de permanência em técnico estagiário é, no máximo, de dois anos.

6 — Decorrido o tempo de permanência definido nos números anteriores, é atribuído ao trabalhador o escalão imediatamente seguinte na profissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de acesso ou progressão

1 — Constitui acesso ou progressão na mesma profissão a passagem do trabalhador ao escalão seguinte decorrido o período de permanência definido para esse escalão na profissão (anexo II).

2 — Por iniciativa da entidade patronal, para efeitos de progressão na profissão, os tempos de permanência nos escalões duma profissão podem ser reduzidos sempre que o trabalhador dê provas de aquisição de novos conhecimentos técnicos que influenciem o desempenho da sua profissão.

3 — Sem prejuízo do reconhecimento de competências, os trabalhadores com profissões de desenho que completem uma habilitação de bacharelato ou de licenciatura em cursos de especialidade de desenho industrial terão prioridade no acesso à profissão de desenhador-criador industrial.

4 — O acesso à profissão de desenhador projectista exige experiência profissional não inferior a três anos na profissão de desenhador industrial, podendo este tempo ser reduzido por iniciativa da entidade patronal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de promoção

1 — Os desenhadores, os desenhadores gráficos e desenhadores de topografia, com o tempo mínimo de dois anos de experiência, que completem um curso tec-

nológico — 12.º ano ou curso de formação profissional de nível III/12.º ano (escolas secundárias, profissionais ou centros), em especialidade adequada, e com conhecimentos gerais de CAD-2D, poderão ser promovidos a desenhadores industriais ou a desenhadores de arte aplicada.

2 — A promoção à profissão de desenhador projectista exige experiência profissional não inferior a três anos na profissão de desenhador industrial, podendo este tempo ser reduzido por iniciativa da entidade patronal.

3 — Os trabalhadores das profissões de desenho que completem um curso superior de bacharelato em Engenharia e Design de Produto, ou de bacharelato ou licenciatura em Desenho Industrial (*design* industrial, *design* de produto, *design* de equipamento), poderão ser promovidos à profissão de desenhador-criador industrial.

4 — Os desenhadores projectistas poderão ser promovidos a desenhador-criador industrial se possuírem conhecimentos aprofundados de tecnologia e produto industrial aplicáveis à função a desempenhar.

5 — Podem ser promovidos a técnico industrial os desenhadores industriais ou desenhadores projectistas, respectivamente com o mínimo de cinco e dois anos de adequada experiência profissional na empresa e conhecimentos aprofundados da profissão adquiridos em especialização tecnológica de especialidade da função a desempenhar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Inspeções médicas

1 — As empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço a fim de verificarem se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato de trabalho se o trabalhador o solicitar.

2 — As inspeções médicas deverão ser efectuadas anualmente para todos os trabalhadores.

3 — Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho, susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou doença.

4 — As empresas devem facultar o resultado das inspeções médicas aos trabalhadores quando estes o solicitarem.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Serviço efectivo

1 — Salvo casos previstos na lei e neste contrato e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa sus-

pensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional, com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Avaliação e reclassificação profissionais

Com vista à melhoria da produtividade e da sua competitividade as empresas assegurarão as melhores condições de trabalho e de motivação aos trabalhadores, designadamente pela valorização e reclassificação profissionais face ao desempenho funcional e pela aquisição de novos conhecimentos profissionais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, nos termos da lei, mediante parecer prévio das ORT, ou, na sua falta, o Sindicato signatário.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>;



- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar à comissão de trabalhadores da empresa e ao Sindicato outorgante, todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em profissões de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 540\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar.

3 — Não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas dadas até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados, garantindo-lhes a remuneração certa líquida mensal auferida à data do acidente.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho como previsto nesta cláusula pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 55.<sup>a</sup>;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho, com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades patronais transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço e desde que tal não lhes cause prejuízo sério.

3 — A transferência individual de um trabalhador só pode ser feita se houver mútuo acordo e consignado em documento assinado por ambas as partes onde constem os termos e as condições da transferência.

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

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

## SECÇÃO II

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

O exercício da actividade sindical na empresa regula-se nos termos da lei, complementada com as cláusulas desta secção e de acordo com os números seguintes:

1 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados pelo Sindicato signatário, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

2 — Os delegados sindicais do Sindicato signatário poderão constituir-se em comissão sindical de empresa ou unidade de produção e desenvolver actividade sindical, nomeadamente afixação no interior da empresa de comunicações, convocatórias ou informações relativas às actividades sindicais e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3 — Os delegados sindicais do Sindicato signatário poderão integrar, conjuntamente com delegados de outro ou outros sindicatos, a organização de comissão intersindical de empresa ou de unidade de produção.

4 — Os delegados sindicais iniciam ou terminam na empresa as suas funções quando o Sindicato signatário o comunique por escrito à entidade patronal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais do Sindicato signatário, por empresa ou unidade de produção, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 31.<sup>a</sup> é o seguinte:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

- Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6+(n-500)/200$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — Nas empresas ou unidades de produção a que se refere a alínea a) do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

O direito de reunião nas instalações da empresa regula-se nos termos da lei e de acordo com os números seguintes:

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, e quando seja o caso, o trabalho por turnos ou o trabalho suplementar.

4 — A entidade patronal cederá as instalações convenientes para a realização das reuniões previstas, devendo os promotores das mesmas comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, podendo se for caso disso, afixar ou distribuir a respectiva convocatória.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram o local apropriado para o exercício das suas funções.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical ou intersindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o Sindicato signatário e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior as empresas obrigam-se a fazer chegar ao Sindicato signatário até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam o produto das quotizações pela forma que considerem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas.

2 — Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será, no máximo, de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical, ou do sindicato signatário.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores ou do Sindicato signatário deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

6 — Nas empresas cuja organização de trabalho e produção o permitam, e desde que aceite pelos trabalhadores, poderá ser adoptado regime de horário flexível, prevendo nomeadamente a anualização do tempo de trabalho, que embora implicando a presença obrigatória dos trabalhadores ao serviço durante dois períodos fixos, não exige que o início e termo dos períodos de trabalho diário sejam sempre às mesmas horas.

7 — Na organização do horário flexível, o tempo de trabalho normal semanal não poderá ser inferior a trinta e cinco horas nem superior a quarenta e cinco horas, devendo ser estabelecido na empresa um regulamento de funcionamento, levando em conta a existência de saldos positivos e negativos, permitindo as suas transições e definindo o modo da sua utilização.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Organização e fixação do horário de trabalho

A organização e fixação do horário de trabalho é estabelecida nos termos da lei e de acordo com os números seguintes:

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato, mediante audição feita aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, ou na falta destes ao sindicato signatário.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores ou do sindicato signatário deverá ser justificada por escrito.

3 — A duração máxima do trabalho semanal, nos termos da lei e deste CCT, pode ser organizada do modo seguinte:

- a) Sem prejuízo da duração máxima do trabalho normal semanal, estabelecido na lei e neste CCT, a duração média do trabalho semanal, incluindo as horas suplementares, não pode exceder quarenta e cinco horas, num período de referência de quatro meses;
- b) Na prática deste horário de trabalho a sua duração máxima diária, incluindo as horas suplementares, não poderá ultrapassar dez horas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos da lei aplicável, têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Serviços temporários

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perduram, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo em qualquer caso ser consultados os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Substituição de trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior adquire para todos os efeitos ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Os tempos de trabalho intercalares a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções ou de acesso ao escalão imediato previsto neste contrato.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Polivalência

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se polivalente o trabalhador que exerce com carácter de regularidade tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá, obrigatoriamente, a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial um montante não inferior a 8% da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado, o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo, o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Contratos a termo

1 — Os contratos a termo regem-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvidas as ORT ou, na sua falta, o sindicato signatário, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação do Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se em regra o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, e, salvo acordo em contrário com as ORT ou, na sua falta, com o sindicato signatário, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessi-

dade, ouvida a Comissão de Trabalhadores, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação do Ministério do Trabalho.

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

- a) 15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços; este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou a passar a horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem o mais rapidamente possível após a comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

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

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

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados às ORT ou, na sua falta, ao sindicato signatário, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

16 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação ou de especialização, realização de mestradados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos direitos consignados na respectiva lei em vigor dos trabalhadores-estudantes.

2 — Para beneficiar das regalias constantes na lei supracitada, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de disposições legais ou práticas da empresa consideradas mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, proporcionando as condições, em horário laboral e pós-laboral, de frequência de acções de formação, de aperfeiçoamento, de especialização, de reciclagem ou de reconversão profissional.

2 — A conclusão com aproveitamento de uma acção de formação pode servir para reforçar a valorização profissional do trabalhador, designadamente no respeitante a acessos e promoções.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações mínimas

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será assegurada uma retribuição pelo trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância ao princípio constitucional de que a trabalho igual, salário igual, sem distinção de idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais, correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

*RM* = retribuição mensal;  
*HS* = horário semanal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 6000\$.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. <sup>a</sup> hora .....	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. <sup>a</sup> hora .....	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes .....	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 42.<sup>a</sup> e será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100% nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

*R* = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

*n* = número de horas de trabalho prestado;

*RH* = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas e meia vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Casos de redução de capacidade para o trabalho**

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, um ano de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, designadamente para prestação do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que no decurso do ano civil tenham prestado mais de seis meses de serviço e tenham tido o seu contrato suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho têm direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — A entidade patronal poderá adiantar o valor do subsídio de Natal a pagar pela segurança social ou companhia de seguros desde que o trabalhador o solicite por escrito.

7 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, na qual figurem o nome completo dos trabalhadores, o número da inscrição na respectiva segurança social, retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido na empresa para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será a responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

6 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho, ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso

ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

7 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

8 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

9 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

10 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,38% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações no País:

- a) A uma verba diária fixa de 0,61% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

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

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;



- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária de 1,36% da média aritmética da soma das tabelas I e II para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada trinta dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Caixa de Previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela Caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Caixa de Previdência, a pagar integralmente

a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei; e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 7000 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanham o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro a acordar entre aquele e a entidade patronal.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Transportes e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local de deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no n.º 1.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei e do disposto neste contrato, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e as ORT.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo das ORT, ou do sindicato signatário, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros que corresponda ao desejo dos trabalhadores, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário

anual, mediante acordo com as ORT ou sindicato signatário.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias, respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando o início de prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no

ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e cada trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito as ORT, ou na sua falta o sindicato signatário.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e a entidade referida naquele número.

4 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada prosseguindo, logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia ao sindicato signatário.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 78.<sup>a</sup>

11 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma

entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

12 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverão para o efeito ser ouvidas as ORT ou, na sua falta, o sindicato outorgante.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer das ORT ou, na sua falta, do sindicato signatário acompanhar o competente pedido de autorização.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem 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.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar gozará as férias a que tem direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número ante-

rior, o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivos.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e escalão que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100%.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos, exame final e relatório de curso ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresentar ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas j) e l) do n.º 1 da cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade ou adopção plena e cunhados ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador);
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;

- f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar;
- h) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal cônjuge, parentes e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- i) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) As dadas pelo tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais e as que resultem de imposição devidamente comprovada de autoridade judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante da decisão condenatória;
- n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se corno tal o trabalhador estiver inscrito;
- o) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- p) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;
- q) As dadas para exercício de funções nos termos do estatuto dos eleitos locais;
- r) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto no dia seguinte ao da eleição;
- s) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o), p), q), r) e s) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea h) do n.º 1, até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa, para assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos, estendendo-se por todo o período em caso de hospitalização;
- c) As faltas previstas na alínea h) do n.º 1, até ao limite de 15 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa, para assistência a filhos, adoptados ou enteados maiores de 10 anos.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver

conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo v.

## CAPÍTULO VIII

### Do trabalho das mulheres e dos menores

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 110 dias, passando a 118 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000, no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias ou antiguidade;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia até um ano após o parto, para amamentação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias. Os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b) e d) do número anterior, com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20 kg, em casos excepcionais.

4 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, além de a fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho de menores

1 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar, sempre que este o solicite.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções disciplinares

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Execução de sanções disciplinares

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar até três meses a contar da decisão, sob pena de caducar.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

### CAPÍTULO XI

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei e no anexo VI deste contrato.

### CAPÍTULO XII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindical junto da comissão paritária poderão ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

## Cláusula 100.<sup>a</sup>

### Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

## Cláusula 101.<sup>a</sup>

### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

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

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

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

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

## Cláusula 102.<sup>a</sup>

### Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e protocolos assinados aplicáveis aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

3 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

## ANEXO I

### Tabelas salariais

#### 1 — Remunerações mínimas:

Graus	Tabela I	Euro	Tabela II	Euro
A1	233 000\$00	1 162,20	256 000\$00	1 276,92
A	158 000\$00	788,10	164 200\$00	819,03
B	135 900\$00	677,87	141 000\$00	703,30
C	118 900\$00	593,07	124 000\$00	618,51
D	114 700\$00	572,12	120 200\$00	599,56
E	104 900\$00	523,24	109 500\$00	546,18
F	100 800\$00	503,79	105 500\$00	526,23
G	92 300\$00	463,88	98 300\$00	491,32
H	89 200\$00	444,93	93 700\$00	467,37
I	84 400\$00	420,99	89 000\$00	443,93
J	79 300\$00	395,55	83 000\$00	414,00
L	74 500\$00	371,60	78 200\$00	390,06
M	68 900\$00	343,67	71 600\$00	357,14
N	61 300\$00	305,76	61 300\$00	305,76

Nota. — Média aritmética (tabelas I e II): 111 129\$; em euros: € 554,50.

#### 2 — Critério diferenciador de tabelas:

2.1 — Deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro:

- A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos;
- A tabela II aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja superior a 113 000 contos.

2.2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

2.3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

2.4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

2.5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II por força de regulamentação colectiva em vigor não poderão passar a aplicar a tabela I.

3 — Produção de efeitos. — As tabelas salariais de 1999 referidas no n.º 1 produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1999.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões e escalões em graus de remuneração

Graus	Profissões e escalões (categorias profissionais)
A1	Desenhador-criador industrial (escalão 3). Técnico industrial (escalão 3).
A	Desenhador-criador industrial (escalão 2). Técnico industrial (escalão 2).

Graus	Profissões e escalões (categorias profissionais)
B	Desenhador-criador industrial (escalão 1). Desenhador projectista (escalão 2). Técnico industrial (escalão 1).
C	Desenhador projectista (escalão 1). Planificador principal.
D	Agente de métodos (mais de 3 anos). Coordenador de obras (mais de 3 anos). Desenhador-criador industrial — estagiário B. Desenhador de arte aplicada (mais de 6 anos). Desenhador industrial (mais de 6 anos). Medidor orçamentista principal. Planificador (mais de 6 anos). Técnico operacional (mais de 3 anos).
E	Agente de métodos (até 3 anos). Coordenador de obras (até 3 anos). Desenhador de arte aplicada (de 3 a 6 anos). Desenhador industrial (de 3 a 6 anos). Medidor orçamentista (mais de 6 anos). Técnico operacional (até 3 anos).
F	Agente de normalização. Desenhador-criador industrial — estagiário A. Desenhador de arte aplicada (até 3 anos). Desenhador industrial (até anos). Maquetista principal. Medidor orçamentista (de 3 a 6 anos). Planificador (de 3 a 6 anos). Preparador de comando numérico. Preparador de trabalho. Técnico de prevenção.
G	Desenhador (mais de 6 anos). Desenhador gráfico (mais de 6 anos). Desenhador de topografia (mais de 6 anos). Medidor orçamentista (até 3 anos). Medidor (mais de 6 anos). Orçamentista. Planificador (até 3 anos). Técnico estagiário.
H	Desenhador (de 3 a 6 anos). Desenhador gráfico (de 3 a 6 anos). Desenhador de topografia (de 3 a 6 anos). Maquetista (mais de 6 anos). Medidor (de 3 a 6 anos). Preparador auxiliar de trabalho (mais de 3 anos).
I	Desenhador (até 3 anos). Desenhador gráfico (até 3 anos). Desenhador de topografia (até 3 anos). Especificador de materiais (mais de 3 anos). Maquetista (de 3 a 6 anos). Medidor (até anos). Preparador auxiliar de trabalho (até 3 anos).
J	Arquivista técnico (mais de 3 anos). Especificador de materiais (até 3 anos) (desenho). Maquetista (até 3 anos). Operador de máquinas de microfilmagem. Tirocinante de desenho.
L	Arquivista técnico (até 3 anos). Operador heliográfico.
M	Arquivista técnico — praticante.
N	Operador heliográfico — praticante.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que efectua estudos de métodos e tempos, de forma sistemática, e, se necessário, a coordenação na sua área para a execução dos trabalhos, procedendo às análises convenientes, designadamente sobre ferramentas, materiais ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Efectua ou colabora em estudos com vista à melhoria da organização do trabalho, tendo como objectivo, nomeadamente, a melhoria da produtividade. Colabora ou dá apoio noutras acções executivas, designadamente na preparação de dados com interesse para a orçamentação. Pode, se necessário, acumular funções de preparação de trabalho.

*Agente de normalização.* — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto a produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e na divulgação das normas.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação técnica relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitados e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Arquivista técnico praticante.* — É o trabalhador que realiza o período de prática para ascender à profissão de arquivista técnico.

*Coordenador de obras.* — É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de grandes investimentos e os trabalhos dos diferentes empreiteiros, de acordo com os respectivos desenhos. Elaboras as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as facturas relativamente às obras.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, no âmbito de uma especialidade e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa desenhos ou esquemas, gráficos ou alterações até ao pormenor necessário que lhe seja definido, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares de medição ou de dimensão requeridos pela natureza do trabalho em execução. Poderá efectuar medições e recolha de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa, seguindo orientações precisas. Consulta ou recebe instruções do responsável pelo trabalho acerca das dificuldades de execução ou modificações no trabalho.

*Desenhador-criador industrial.* — É o trabalhador que, sendo especialista em concepção de produto industrial, com base nos seus conhecimentos e capacidades, desenvolve uma actividade criativa de desenho industrial no estudo ou projecto de produto industrial e concebe as suas formas finais, de natureza tecnológica, estética e de qualidade de produto, considerando requisitos funcionais e ergonómicos, materiais, processos e técnicas



de fabrico, exigências de custo, elementos de comunicação e ilustrações técnicas ou técnico-comerciais. Elabora, executa ou dirige execução de desenhos, modelos e protótipos de modo a permitir a avaliação antecipada do aspecto geral do estudo ou projecto e sua concepção e execução. De acordo com a sua especialização, pode executar todo um conjunto de tarefas, como sejam:

Utilizar sistemas computadorizados de CAD e outros suportes necessários no estudo, desenvolvimento ou pormenorização na elaboração e digitalização de documentos técnicos, desenhos de concepção, de definição do produto e esquemas, se necessário com recurso ao desenho tridimensional. Pode colaborar com outros especialistas ou engenheiros na solução de problemas de produção, qualidade de produto, técnico-comerciais e de organização industrial. Colabora ou desenvolve planos de actuação e de informação/comunicação necessários à criação e apresentação do estudo e projecto de produto ou de estratégia de mercado.

Estudo, concepção e desenvolvimento de projecto industrial e da sua fabricação, bem como análise e definição de soluções técnicas de métodos e processos de fabrico/produção, designadamente em tecnologia da engenharia mecânica, com recurso à sua especialização em tecnologia e CAD/CAM/CIM. No desempenho da sua função pode realizar uma acção especializada de interligação projecto-produção ou no estudo e análise da aplicação de linguagem de programação adequada ao desenho de projecto de produto, sua fabricação e técnicas e processos de automação, na definição de parâmetros e optimização de meios, custos, qualidade e utilização de sistemas e equipamentos. Colabora com outros especialistas ou engenheiros na solução de problemas de projecto, produção, operação e gestão/organização industrial.

*Desenhador de arte aplicada.* — É o trabalhador que, sob directivas gerais no âmbito da sua especialidade, a partir de plano definido, de desenho de concepção ou da análise de um pedido, tem a capacidade de executar as peças desenhadas até ao pormenor necessário à sua produção, executando desenho técnico de arte aplicada ou desenho de maquete gráfica e arte final, necessário à apresentação e produção de peças decorativas, de edições, relatórios técnicos, catálogos, embalagens, publicidade, folhetos e outros trabalhos técnico-artísticos ou gráficos. Define arranjos gráficos e cores na preparação dos trabalhos. Pode acompanhar ou coordenar, se necessário, os trabalhos em produção. Prepara ou analisa orçamentos dos trabalhos a executar. Pode utilizar sistemas computadorizados aplicados ao desenho de arte aplicada, decorativo ou gráfico, ilustração e paginação no desempenho da sua função. Pode especializar-se em desenho técnico-artístico/decorativo ou em desenho de artes gráficas.

*Desenhador de topografia.* — É o trabalhador que, segundo directivas bem definidas e eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa o desenho de plantas, cartas e perfis topográficos a partir de elementos

obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétrico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada, faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Consulta ou recebe instruções do responsável pelo trabalho acerca das dificuldades de execução ou modificações no trabalho.

*Desenhador gráfico.* — É o trabalhador que, a partir de orientações bem definidas, executa trabalhos gráficos ou de publicidade com base em esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia por decalque ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores de maquete com tintas-da-china autográficas ou tintas opacas (nanquins), para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou tinta, cada uma das cores a partir do original ou maquete, dando-lhes ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

*Desenhador industrial.* — É o trabalhador que, sob directivas gerais no âmbito da sua especialidade, a partir de plano definido ou de desenho de concepção, tem a capacidade de executar as peças desenhadas até ao pormenor necessário à sua fabricação ou execução em obra. Utiliza os conhecimentos de materiais, de técnicas de fabrico e das práticas de construção. Pode efectuar cálculos e medições que completem os dados recebidos ou recolhidos. Não tem funções de coordenação. Consulta o responsável pelo projecto acerca da sua execução ou modificações que julgar necessárias ou convenientes no trabalho. De harmonia com a sua habilitação profissional ou especialização e correspondente prática do sector, exerce a profissão com base predominante numa das três áreas de actuação:

- 1) Pode especializar-se na utilização de sistemas computadorizados aplicados ao desenho técnico — CAD-2D;
- 2) Pode especializar-se na utilização de sistemas aplicados a processos automáticos de fabrico CAD/CAM;
- 3) Pode especializar-se no acompanhamento de execução de obra, fases de fabrico, montagem ou instalação ligado aos trabalhos de desenho a que dá a sua colaboração.

Com base no exercício da profissão será designado, nomeadamente, como desenhador industrial — de máquinas, de mecânica geral, de moldes, de cunhos e cortantes, de construção metálica ou naval, de mobiliário, de estruturas, electrotécnico, de AVAC, frigorista, de construção e obras, de instalações industriais.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojecto e projecto de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, definição da geometria dimensional, esboço ou desenho, podendo efectuar os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários ao seu desenvolvimento, estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim

como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. De harmonia com a sua formação técnica ou especialização e a correspondente prática do sector, exerce a profissão com base predominante numa das cinco áreas de actuação:

- 1) Pode especializar-se na utilização de sistemas computadorizados aplicados ao desenho técnico — CAD-2D/3D;
- 2) Pode especializar-se em assistência técnica na concretização e gestão de obra, sua montagem ou instalação. Acompanha ou coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais;
- 3) Pode especializar-se em assistência técnica à produção, designadamente na execução de fabrico por processo automático — CAD/CAM. Acompanha ou coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais;
- 4) Pode especializar-se na assistência técnica pós-venda, técnico-comercial ou de comercialização de produtos;
- 5) Pode especializar-se na gestão de qualidade e desenvolvimento de produto.

Com base na sua especialidade será designado, nomeadamente, como desenhador projectista — de máquinas, de mecânica geral, de cunhos e cortantes, de moldes, de mobiliário, de construção metálica ou naval, de estruturas, de mecatrónica-automação, electrotécnico, de AVAC, frigorista, de construção e obras, de instalações industriais.

*Especificador de materiais (desenho).* — É o trabalhador não praticante e normalmente com prática de outra profissão que, sob orientação ou a solicitação de um profissional de desenho e com base em leitura e interpretação de desenho técnico, executa trabalhos auxiliares necessários à construção de modelos, à especificação de materiais e à completagem de mapas de dados técnicos elementares.

*Maquetista.* — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.

*Maquetista principal.* — É o trabalhador que, tendo sob sua responsabilidade uma sala de gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maquete de qualquer tipo de finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em vista o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquete a executar.

*Medidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, determina com rigor as quantidades e qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto, peças desenhadas e escritas, e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista,

designadamente, orçamentação, apuramento de tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor orçamentista principal.* — É o trabalhador que, tendo experiência acumulada na especialidade, em medições e orçamentos, está capacitado à elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução dos trabalhos. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração e organização dos respectivos cadernos de encargos.

*Operador de máquinas de microfilmagem.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquinas de microfilmagem, revela e arquiva os respectivos microfilmes.

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

*Operador heliográfico praticante.* — É o trabalhador que realiza o período de prática para ascender à profissão de operador heliográfico.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações e elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à provisão e ao controlo dos custos do produto.

*Planificador.* — É o trabalhador que analisa projectos executivos e elabora a sua planificação de fabrico ou construção e assume o controlo da progressão dos trabalhos ou das obras em curso, assegurando a sua compatibilidade e exequibilidade no tempo e nas disponibilidades dos meios de produção. Prevê os prazos de fabricação e organiza ou adapta os meios de acção necessários, materiais e humanos, às diferentes fases da pro-

dução determinada superiormente. Efectua o estudo de situações de desvios e toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, assegura a sua adaptação e efectua registos de evolução e controlo da programação dos trabalhos.

*Planificador principal.* — É o trabalhador que, tendo experiência acumulada em planificação e controlo de fabrico, para além de executar a função de planificador, está capacitado à organização e elaboração de planos de produção com base em projectos executivos e definição superior, dado ao seu conhecimento de técnicas de planificação, métodos, execução e controlo de trabalhos. Pode assegurar funções de coordenação.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, geralmente sob orientação do preparador de trabalho, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na produção, atribuindo os tempos de execução das tabelas existentes.

*Preparador de comando numérico.* — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe, nomeadamente, transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbólica, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; procede ou superintende na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte), que introduzirá o programa no comando; redige as instruções necessárias ao operador da máquina; eventualmente acompanha o arranque de novos programas, pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos e análise de métodos, prepara a execução de trabalhos, estabelecendo os modos operatórios a utilizar na fabricação, nomeadamente através de máquinas por comando numérico de controlo (CNC), tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; pode, eventualmente, atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Técnico de prevenção.* — É o trabalhador que tem por função, ao serviço da empresa, cumprir as funções que lhe são atribuídas pela cláusula 43.<sup>a</sup> do anexo VI deste contrato. Poderá superintender os serviços de segurança na empresa.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, estando habilitado com uma formação técnica de desenho nível III/especialização tecnológica, realiza o estágio de adaptação para ingresso na profissão de desenhador industrial, ou de desenhador de arte aplicada, executando trabalhos de desenho da especialidade sob orientação de profissionais de desenho mais qualificados.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhe-

cimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

*Técnico operacional.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos de desenho e a partir do estudo e análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-os aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de realizações de uma ou várias actividades do projecto em execução.

*Tirocinante de desenho.* — É o trabalhador que, não tendo uma formação técnica de nível III/tecnológico — 12.º ano, sob orientação, faz tirocínio para ingresso nas profissões de desenhador, desenhador gráfico, desenhador de topografia, ou de medidor, coadjuvando os profissionais de desenho da especialidade mais qualificadas.

#### ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Níveis e profissões	Formação
<b>Nível 1 — Quadros superiores</b> Desenhador-criador industrial	Licenciatura, bacharelato ou equivalente nível V-CE. Autodidacta, oriundo de função similar de nível 2.
<b>Nível 2 — Quadros médios</b> 2.1 — Técnicos administrativos: ..... 2.2 — Técnicos de produção e outros: Desenhador-criador industrial Desenhador projectista ..... Técnico industrial .....	Bacharelato ou equivalente nível IV-CE. Autodidacta, oriundo de função similar de nível 4/3 e com especialização técnica.
<b>Nível 3 — Encarregados, contra-mestres, mestres e chefes de equipa.</b> Agente de métodos ..... Agente de normalização ..... Coordenador de obras ..... Medidor orçamentista principal ... Maquetista principal ..... Planificador principal ..... Técnico operacional ..... Técnico de prevenção .....	Idêntica ao nível 4.
<b>Nível 4 — Profissionais altamente qualificados</b> 4.1 — Administrativos, comércio e outros: .....	Diploma de nível III-CE/12.º tecnológico; ou

Níveis e profissões	Formação
4.2 — Produção: Desenhador de arte aplicada Desenhador industrial ..... Medidor orçamentista ..... Orçamentista ..... Planificador ..... Preparador de comando numérico ..... Preparador de trabalho ..... Técnico estagiário ..... Técnico operacional .....	Autodidacta, de função nível 5.
<b>Nível 5 — Profissionais qualificados</b> 5.1 — Administrativos: ..... 5.2 — Comércio: ..... 5.3 — Produção: Desenhador ..... Desenhador de topografia ... Desenhador gráfico ..... Medidor ..... 5.4 — Outros: Maquetista ..... Tirocinante de desenho .....	Diploma de nível II-CE ou FP equiparada. Curso secund. geral.

Níveis e profissões	Formação
<b>Nível 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados)</b> 6.1 — Administrativos, comércio e outros: ..... 6.2 — Produção: Arquivista técnico ..... Arquivista técnico praticante Especificador de materiais .. Operador de máquinas de microfilmagem ..... Operador heliográfico ..... Operador heliográfico praticante ..... Preparador auxiliar de trabalho	Diploma de nível I-CE. Ensino básico+FP ou F. ocupacional.
<b>Nível 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)</b> 7.1 — Administrativos, comércio e outros: ..... 7.2 — Produção: .....	Ensino básico (*) (I. P., CP, EB-9.º ano).  (*) Do grupo etário do trabalhador.

Profissões existentes em dois níveis de qualificação:

Desenhador-criador industrial — 1 e 2.  
Técnico operacional — 3 e 4.

**ANEXO V**  
**Comunicação de Falta**  
 (documento a que se refere o nº 6 da cláusula 87ª)

**COMUNICAÇÃO DE FALTA**  
 (a preencher pelo trabalhador)

**ORIGINAL**  
 (frente)

Nome: \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_  
 Profissão: \_\_\_\_\_ Sector: \_\_\_\_\_

comunica que  deseja faltar   
 faltou  ao serviço no seguinte período:

Em [ \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ das \_\_\_ às \_\_\_ horas  
 De [ \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ das \_\_\_ às \_\_\_ horas

por motivo de: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pretende que esta(s) falta(s) seja(m) considerada(s):

- Justificada (s) com retribuição.
- Justificada (s) sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso esta(s) falta(s) determine(m) perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

- Sim;  Não.

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_  
 (Assinatura)

*Nota:* - Sempre que possível, a presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

**Destacável**

Recebemos a comunicação de falta, apresentada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, por \_\_\_\_\_

referente ao período: Em [ \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
 De [ das \_\_\_ h \_\_\_ às \_\_\_ h \_\_\_

A Entidade Patronal

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_

**A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL**

**ORIGINAL**  
 (verso)

Informação dos serviços: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**DECISÃO**

- A falta considera-se  Justificada com retribuição.  
 Justificada sem retribuição.  
 Injustificada sem retribuição.  
 Injustificada com desconto nas férias.  
 Licença sem retribuição.

\_\_\_\_\_

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_  
 (Assinatura e carimbo)

**COMUNICAÇÃO DE FALTA**  
 (a preencher pelo trabalhador)

**DUPLICADO**  
 (frente)

Nome: \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_  
 Profissão: \_\_\_\_\_ Sector: \_\_\_\_\_

comunica que  deseja faltar   
 faltou  ao serviço no seguinte período:

Em [ \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ das \_\_\_ às \_\_\_ horas  
 De [ \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ das \_\_\_ às \_\_\_ horas

por motivo de: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pretende que esta(s) falta(s) seja(m) considerada(s):

- Justificada (s) com retribuição.
- Justificada (s) sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso esta(s) falta(s) determine(m) perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

- Sim;  Não.

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_  
 (Assinatura)

*Nota:* - Sempre que possível, a presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

**A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL**

**DUPLICADO**  
 (verso)

Informação dos serviços: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ | \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ | \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**DECISÃO**

- A falta considera-se  Justificada com retribuição.  
 Justificada sem retribuição.  
 Injustificada sem retribuição.  
 Injustificada com desconto nas férias.  
 Licença sem retribuição.

\_\_\_\_\_

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_  
 (Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_

**ANEXO VI**  
**Regulamento de higiene e segurança**

**CAPÍTULO I**  
**Higiene e segurança no trabalho**

**SECÇÃO I**  
**Princípios gerais**

**Artigo 1.º**

**Princípios gerais**

1 — A instalação e elaboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

**Artigo 2.º**

**Fiscalização**

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete às entidades legalmente competentes.

**Artigo 3.º**

**Reclamações**

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar o perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que este possa formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

**Artigo 4.º**

**Limpeza e conservação**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

**Artigo 5.º**

**Ventilação**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras insta-

lações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

**Artigo 6.º**

**Condicionamento de ar**

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

**Artigo 7.º**

**Iluminação**

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

**Artigo 8.º**

**Temperatura**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas con-

dições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB (decibéis).

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Artigo 10.º

##### Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Artigo 11.º

##### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

#### Artigo 12.º

##### Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de depósito de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação necessária directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

#### Artigo 13.º

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estiverem expostos a substâncias tóxicas irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar roupa de uso pessoal em local diferente do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhe estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### Artigo 14.º

##### Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

#### Artigo 15.º

##### Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e aseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

#### Artigo 16.º

##### Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

#### Artigo 17.º

##### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

#### Artigo 18.º

##### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, em ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os pri-

meiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

#### Artigo 19.º

##### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas as disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

## SECÇÃO II

### Riscos especiais

#### Artigo 21.º

##### Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Artigo 22.º

##### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.



## Artigo 23.º

### Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Serviços de segurança, higiene e saúde

## Artigo 24.º

### Princípio geral

1 — As empresas que exerçam actividades regulamentadas por legislação específica de risco de doença profissional devem organizar serviços internos desde que o número de trabalhadores seja superior a 200, no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos situados na mesma localidade ou localidades próximas, salvo autorização do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) para adopção de diferente procedimento.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — Devem organizar serviços internos as empresas cujo número de trabalhadores no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos localizados na mesma localidade ou em localidades próximas seja superior a 800, salvo autorização expressa do IDICT para diferente procedimento.

4 — Nas empresas cujo número de trabalhadores seja superior a 250 no mesmo estabelecimento ou estabelecimentos situados na mesma localidade ou em localidades próximas, o médico de trabalho na realização de exames de saúde deve ser coadjuvado por um profissional de enfermagem com qualificação ou experiência de enfermagem do trabalho.

## Artigo 25.º

### Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

## Artigo 26.º

### Encargos

Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de expo-

sição, testes e demais acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo dos empregadores.

## Artigo 27.º

### Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

## Artigo 28.º

### Garantia mínima de funcionamento

1 — O funcionamento e organização dos serviços de higiene, segurança e saúde devem ser assegurados nos seguintes termos:

- a) Nas empresas industriais, o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- b) Nas empresas comerciais e outros locais de trabalho o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

3 — O IDICT, mediante parecer das demais autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior dos serviços de segurança, higiene e saúde ou a aplicação dos regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 em empresas em que independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, assim como os indicadores de sinistralidade justifique uma actuação mais eficaz.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o médico do trabalho deverá assegurar o número de horas necessárias à realização dos actos médicos de rotina ou de emergência ou outros que deva coordenar.

## Artigo 29.º

### Atribuições

1 — O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho deve tomar as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores.

2 — Os serviços devem garantir, nomeadamente, a realização das seguintes actividades:

- a) Informação técnica na fase de projecto e de execução sobre medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

- c) Planeamento da prevenção integrando a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde bem como organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde na empresa;
- l) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo dos riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços devem, ainda, manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho bem como relatórios sobre os mesmos que tenham ocasionado ausências superiores a três dias por incapacidade para o trabalho;
- c) Listagem das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a respectiva identificação;
- d) Listagem das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Sempre que as actividades referidas nos números anteriores impliquem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, os serviços devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

### Artigo 30.º

#### Relatório de actividades

O empregador elaborará relatório anual da actividade do serviço de segurança, higiene e saúde, que remeterá no 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que respeita aos delegados concelhios de saúde e às delegações ou subdelegações do IDICT da área em que está situado o local de trabalho ou, sendo este temporário, da área da sede do trabalhador.

### Artigo 31.º

#### Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

### Artigo 32.º

#### Acesso à informação técnica

1 — O empregador deve fornecer ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e ao médico do trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — As mesmas entidades devem ser informadas sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultadas previamente sobre todas as situações com possível repercussão na segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores deverem ser comunicadas aos trabalhadores implicados e aos representantes dos trabalhadores para os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que tal se mostre necessário.

### Artigo 33.º

#### Penalidades

As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com as coimas previstas na legislação em vigor.

## Artigo 34.º

### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, 44 308, de 27 de Abril de 1962, e 44 537, de 22 de Julho de 1962.

## CAPÍTULO III

### Comissão de prevenção e segurança — Encarregado de segurança e técnico de prevenção

#### SECÇÃO I

#### Comissão de prevenção e segurança

#### Artigo 35.º

##### Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

#### Artigo 36.º

##### Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e o assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

#### Artigo 38.º

##### Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

#### Artigo 39.º

##### Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;

- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

#### Artigo 40.º

##### Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

## SECÇÃO II

### Encarregado de segurança e técnico de prevenção

#### Artigo 41.º

##### Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;

- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e dos bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

#### Artigo 43.º

##### Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

##### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

- ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;
- AIM — Associação das Indústrias Marítimas;
- AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 15 de Abril de 1999. — Pela FENAME, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 94/99, 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 da Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — .....

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986 e 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 22 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, 21, de 8 de Junho de 1997, e 19, de 22 de Maio de 1998.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

1 — .....

2 — A presente tabela e o subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 250\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	103 000\$00
2	Inspector administrativo ..... Chefe de departamento/divisão ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	99 400\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	84 500\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	79 600\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
5	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .....	75 400\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	67 800\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (de escritório) ..... Guarda .....	63 400\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	63 100\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	49 000\$00
10	Paquete até 17 anos .....	45 600\$00

Porto, 21 de Janeiro de 1999.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

**Declaração**

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

- 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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
- CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

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

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 2 de Março de 1999. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 13 de Abril de 1999.

Depositado em 28 de Abril de 1999, a fl. 183 do livro n.º 8 com o n.º 100/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos/Centro) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

.....

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo III tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

3 — .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 575\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas no valor de 2400\$.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	101 500\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	97 400\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	83 500\$00
4	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	79 700\$00
5	Primeiro-escriturário(a) ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador informático .....	78 000\$00
6	Cobrador ..... Segundo(a)-escriturário(a) ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático .....	70 600\$00
7	Terceiro(a)-escriturário(a) ..... Telefonista/contínua ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	65 500\$00
8	Dactilógrafo(a) do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	56 400\$00
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	50 200\$00
10	Paquete 16/17 anos .....	47 000\$00

Nota. — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 10 de Fevereiro de 1999.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria: (*Assinaturas ilegíveis.*)

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

## Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 27 de Abril de 1999.

Depositado em 29 de Abril de 1999, a fl. 183, do livro n.º 8, com o n.º 104/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra 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/Sul) — Alteração salarial e outra.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1988, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, dá nova redacção às seguintes matérias:

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

2 — A tabela salarial constante do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1999.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 505\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
<b>Sector de fabrico</b>	
Encarregado de fabrico .....	74 900\$00
Amassador .....	69 800\$00
Forneiro .....	69 800\$00
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	63 500\$00
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	61 400\$00
Aprendiz de padaria .....	49 100\$00
<b>Sector de expedição e vendas</b>	
Encarregado de expedição .....	71 000\$00
Caixeiro-encarregado .....	68 300\$00
Distribuidor motorizado (a) .....	67 500\$00
Caixeiro (a) (b) .....	61 300\$00
Caixeiro auxiliar .....	61 300\$00
Distribuidor (a) .....	61 300\$00
Ajudante de expedição (expedidor) .....	61 300\$00
Empacotador .....	61 300\$00
Servente .....	61 300\$00
Aprendiz de expedição e venda .....	49 100\$00
<b>Sector de apoio e manutenção</b>	
Oficial de 1. <sup>a</sup> , oficial (EL) com mais de três anos ....	68 200\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> , oficial (EL) com menos de três anos ....	64 800\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> , pré-oficial (EL) do 2.º período .....	62 700\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período e (CC) do 2.º período	62 400\$00

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	62 400\$00
Prat. do 2.º ano (MET), ajudante (EL) do 2.º período	53 500\$00
Prat. do 1.º ano (MET), ajudante (EL) do 1.º período	50 500\$00
Aprendiz .....	49 100\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) Ver cláusula 27.ª «Prémio de venda».

Lisboa, 26 de Janeiro de 1999.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

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

Lisboa, 24 de Março de 1999. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro Sul e Ilhas;
- 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, 18 de Março de 1999. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 19 de Março de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (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 Trabalhadores 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; SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Operários da Construção Civil e Offícios Correlativos do Distrito da Horta; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 25 de Março de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 181 do livro n.º 8 com o n.º 89/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

O CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 29 de Outubro de 1983, 41, de 8 de Novembro de 1984, 41, de 8 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1986, 41, de 8 de Novembro de 1987, 41, de 8 de Novembro de 1988, 40, de 30 de Outubro de 1989, 7, de 22 de Fevereiro de 1991, 13, de 8 de Abril de 1992, 14, de 15 de Abril de 1993, 14, de 15 de Abril de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 13, de 8 de Abril de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 15.ª**

**Turnos**

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 6500\$ mensais.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 26.ª**

**Seguro e fundo para falhas**

1 — os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4400\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

**Cláusula 26.ª-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor da 440\$ por cada dia efectivo de trabalho.

**ANEXO III**

**Retribuições mínimas mensais**

**TABELA A**

**Serviços administrativos e auxiliares**

Níveis	Remunerações
I .....	139 400\$00
II .....	132 800\$00
III .....	112 400\$00
IV .....	104 100\$00
V .....	100 400\$00
VI .....	94 600\$00
VII .....	84 200\$00
VIII .....	77 400\$00
IX .....	67 200\$00
X .....	61 300\$00

*Nota.* — Foi eliminado o nível XI da tabela A de remunerações mínimas mensais.

**TABELA B**  
**Tabalhadores de armazém**

Níveis	Remuneração
A .....	119 900\$00
B .....	111 100\$00
C .....	107 300\$00
D .....	103 400\$00
E .....	96 900\$00
F .....	88 400\$00
G .....	88 300\$00
H .....	81 500\$00
I .....	79 200\$00
J .....	77 500\$00
L .....	69 000\$00
M .....	66 800\$00
N .....	65 300\$00
O .....	61 300\$00

*Nota.* — Foram eliminados os níveis P e Q da tabela B de remunerações mínimas mensais.

A — O profissional de armazém quando no exercício das funções de destilador vencerá pelo grupo H.

Lisboa, 23 de Março de 1999.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

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

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

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### 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, 22 de Março de 1999. — 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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos 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 20 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 180 do livro n.º 8, com o n.º 84/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 1999. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 1999.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Horário especial de trabalho**

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3620\$.

11 — .....

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 6600\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição mínima do trabalhador**

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4200\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

**CAPÍTULO X**

**Deslocações e serviço externo**

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

- Pequeno-almoço — 330\$;
- Almoço ou jantar — 1400\$;
- Alojamento e pequeno-almoço — 4260\$;
- Diária completa — 6600\$.

11 — .....

**CAPÍTULO XIII**

**Condições sociais**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Refeitórios**

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de 450\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Níveis	Remuneração mínima
0 .....	206 000\$00
I .....	194 300\$00
II .....	175 300\$00
II-A .....	167 400\$00
III .....	157 100\$00
IV .....	130 350\$00
V .....	108 100\$00
VI .....	96 600\$00
VII .....	90 100\$00
VIII .....	86 700\$00
IX .....	80 850\$00
X .....	77 600\$00

Níveis	Remuneração mínima
XI .....	70 600\$00
XII .....	67 000\$00
XII-A .....	62 000\$00
XIII .....	61 300\$00
XIV .....	55 200\$00
XV .....	52 100\$00
XVI .....	49 050\$00

Lisboa, 13 de Abril de 1999.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Abril de 1999.

Depositado em 28 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 99/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 1999. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 1999.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## CAPÍTULO III

**Contratos de duração temporária — Regimes especiais**

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Horário especial de trabalho

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3620\$.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Retribuição do horário por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 6600\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

## CAPÍTULO VII

### Cessaçao do contrato de trabalho

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4200\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 330\$;  
Almoço ou jantar — 1400\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 4260\$;  
Diária completa — 6600\$.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

5 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo de subsídio de refeição será de 450\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## CAPÍTULO XIV

### Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

## CAPÍTULO XV

### Livre exercício do direito sindical

## CAPÍTULO XVI

### Comissão paritária

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

#### ANEXO II

##### Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	.....	206 000\$00
1	.....	194 300\$00
2	.....	175 300\$00
2-A	.....	167 400\$00
3	.....	157 100\$00
4	.....	130 350\$00
5	.....	108 100\$00
6	.....	96 600\$00
7	.....	90 100\$00
8	.....	86 700\$00
9	.....	80 850\$00
10	.....	77 600\$00
11	.....	70 600\$00
12	.....	67 000\$00
12-A	.....	62 000\$00
(*) 13	.....	61 300\$00
(*) 14	.....	55 200\$00
(*) 15	.....	52 100\$00
(*) 16	.....	49 050\$00

(\*) Os aumentos estabelecidos respeitam a Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto, e mantêm a evolução salarial das carreiras profissionais nas categorias com aprendizagem (praticantes, estagiários e aprendizes).

#### ANEXO III

##### Estrutura de níveis de qualificação

Lisboa, 8 de Março de 1999.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 SINDESCOM — 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;

e ainda da associação sindical:

Sindicato dos Técnicos de Vendas.

Lisboa, 18 de Março de 1999. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 20 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 181 do livro n.º 8, com o n.º 86/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 1999. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 1999.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3620\$.

11 — .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na

base mensal de 6600\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Ao trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4200\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 330\$;  
 Almoço ou jantar — 1400\$;  
 Alojamento e pequeno-almoço — 4260\$;  
 Diária completa — 6600\$.

11 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de 450\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Remuneração mínima
0 .....	206 000\$00
I .....	194 300\$00
II .....	175 300\$00
II-A .....	167 400\$00
III .....	157 100\$00
IV .....	130 350\$00
V .....	108 100\$00
VI .....	96 600\$00

Níveis	Remuneração mínima
VII .....	90 100\$00
VIII .....	86 700\$00
IX .....	80 850\$00
X .....	77 600\$00
XI .....	70 600\$00
XII .....	67 000\$00
XII-A .....	62 000\$00
XIII .....	61 300\$00
XIV .....	55 200\$00
XV .....	52 100\$00
XVI .....	49 050\$00

Lisboa, 13 de Abril de 1999.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura Ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura Ilegível.)

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

(Assinatura Ilegível.)

Pelo SIFOMAT — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura Ilegível.)

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

(Assinatura Ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo:

(Assinatura Ilegível.)

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

(Assinatura Ilegível.)

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

(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 o seguinte sindicato:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 22 de Abril de 1999. — 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 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, *Vitor Pereira*.

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;  
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

## Declaração

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

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

Lisboa, 9 de Abril de 1999. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Entrado em 23 de Abril de 1999.

Depositado em 29 de Abril de 1999, a fl. 183 do livro n.º 8, com o n.º 101/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras.**

O CCT da indústria de vestuário (sector administrativo) celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário (APIV) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, foi revisto com as seguintes alterações:

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Acesso

2 — Os estagiários para escriturários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-escriturários logo que completarem dois anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de um ano ou logo que atinjam 21 anos de idade, desde que tenham cumprido pelo menos seis meses de estágio; se admitidos com idade igual ou inferior a 21 anos, serão promovidos ao fim de seis meses.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 450\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, ocasionando a perda do subsídio o não cumprimento integral do período normal de trabalho diário. Determina a perda do subsídio de refeição qualquer ausência ao serviço, mesmo que essa ausência seja justificada, com ou sem direito a remuneração.

6 — Os trabalhadores já abrangidos por subsídio de refeição pago pelas respectivas empresas não são obrigados pelo disposto nesta cláusula se o valor do subsídio de refeição que presentemente recebem for superior a 450\$.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupo	Categoria	Remuneração
A	Director de serviços .....	134 900\$00
	Chefe de escritório .....	
	Secretário-geral .....	
B	Chefe de departamento .....	126 700\$00
	Chefe de serviços .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Analista de sistemas .....	
C	Chefe de secção .....	117 400\$00
	Programador .....	
	Tesoureiro .....	
	Guarda-livros .....	



Grupo	Categoria	Remuneração
D	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico ..... Operador de computadores ..... Subchefe de secção .....	109 000\$00
E	Primeiro-escriurário ..... Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	105 600\$00
F	Segundo-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador ..... Cobrador .....	92 000\$00
G	Terceiro-escriurário ..... Dactilógrafo ..... Recepcionista ..... Telefonista .....	83 000\$00
H	Estagiário de escriurário do 2.º ano ..... Estagiário de operador de computador ... Contínuo maior .....	69 300\$00
I	Estagiário de escriurário do 1.º ano ..... Estagiário de dactilógrafo ..... Servente de limpeza ..... Contínuo menor .....	61 300\$00

#### Notas

1 — São eliminados os grupos J e L, transitando o estagiário de escriurário do 1.º ano e o contínuo menor para a letra I. O estagiário de escriurário do 2.º ano transitou para a letra H.

Os trabalhadores que à data da publicação desta convenção estejam classificados como estagiários de escriurário do 3.º ano serão promovidos a terceiros-escriurários.

2 — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 13 de Abril de 1999.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:  
(Assinatura ilegível.)

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

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:  
(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:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confecção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Entrado em 19 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 95/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

As partes identificadas na cláusula 1.ª acordam em introduzir as seguintes alterações ao CCTV/PRT para as indústrias químicas presentemente em vigor:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCTV aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;

Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares;

Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas; Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos; Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 45.ª-B**

**Regime especial de deslocações**

- 1 — .....
- 2 — .....

Pequeno-almoço — 200\$;  
Almoço ou jantar — 1150\$;  
Ceia — 560\$.

**Cláusula 47.ª-A**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 4200\$.

- 2 — .....

**Cláusula 89.ª-A**

**Refeitórios, subsídios de alimentação**

- 1 — .....

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a participar, por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de alimentação, no montante de 520\$.

- 3 — .....

- 4 — .....

**ANEXO I**

**Remunerações mínimas**

**Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999**

Grupo salarial	Tabela		
	A	B	C
I .....	196 700\$00	186 000\$00	180 400\$00
II .....	166 000\$00	155 400\$00	149 600\$00
III .....	142 400\$00	131 700\$00	125 400\$00
IV .....	128 900\$00	118 400\$00	112 900\$00
V .....	119 200\$00	108 900\$00	103 800\$00
VI .....	108 900\$00	99 500\$00	92 900\$00
VII .....	102 300\$00	91 500\$00	85 500\$00
VIII .....	96 200\$00	85 700\$00	78 700\$00
IX .....	91 000\$00	80 900\$00	74 200\$00
X .....	86 200\$00	75 900\$00	70 300\$00
XI .....	81 100\$00	70 900\$00	64 800\$00
XII .....	77 300\$00	66 500\$00	61 900\$00
XIII .....	69 800\$00	(a)	(a)
XIV .....	65 100\$00	(a)	(a)
XV .....	(a)	(a)	(a)
XVI .....	(a)	(a)	(a)

(a) Aplicação do salário mínimo nacional, nos termos legais.

1 — Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em três grupos (A, B e C), assim definidos:

Grupo A — as empresas com facturação anual igual ou superior a 491 300 000\$;

Grupo B — as empresas com facturação anual igual ou superior a 216 500 000\$ e inferior a 491 300 000\$;

Grupo C — as empresas com facturação anual inferior a 216 500 000\$.

2 — Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global em que as empresas se deverão incluir toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 — O valor da facturação será o resultado do volume global das vendas da empresa deduzido o valor do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 — Por acordo entre as entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

5 — Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida.

6 — A tabela salarial produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 as alterações às cláusulas 45.<sup>a</sup>-B («Regime especial de deslocações»), 47.<sup>a</sup>-A («Abono para falhas») e 89.<sup>a</sup>-A («Refeitórios, subsídios de alimentação»).

Lisboa, 15 de Abril de 1999.

Pela AICCS — Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIC — Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMGA — Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIREG — Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela APIP — Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIPLA — Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Gás do Centro Sul e Ilhas;

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, 22 de Abril de 1999. — Pela Direcção, *Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### 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;

Sindicatos dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmicas 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.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 23 de Abril de 1999. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha.*

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 23 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 26 de Abril de 1999.

Depositado em 29 de Abril de 1999, a fl. 183 do livro n.º 8 com o n.º 103/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito da revisão**

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas maioritariamente ou minoritariamente farmacêuticas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e as empresas do continente inscritas nas 1.ª e 3.ª divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representadas pelas organizações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Refeições**

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1550\$.

### **Cláusula 3.ª**

#### **Viagem em serviço**

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de 6720\$/dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

### **Cláusula 4.ª**

#### **Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de 600\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 600\$.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4700\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Efeitos retroactivos

1 — As tabelas de remunerações mínimas produzirão efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 1998.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer outros institutos ou cláusulas de expressão pecuniária.

**Tabela salarial com acréscimo de 3,25 % — 1998-1999**

Grupos	Tabela
I .....	163 700\$00
II .....	141 600\$00
III .....	125 550\$00
IV .....	121 350\$00
V .....	109 000\$00
VI .....	97 050\$00
VII .....	87 250\$00
VIII .....	79 200\$00
IX .....	71 050\$00
X .....	66 950\$00
XI .....	63 050\$00
XII .....	( <sup>1</sup> )
XIII .....	( <sup>1</sup> )
XIV .....	( <sup>1</sup> )
XV .....	( <sup>1</sup> )
XVI .....	( <sup>1</sup> )

(<sup>1</sup>) Valores a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, Dezembro de 1998.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

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

José Luís Carapinha Rei.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

#### 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, 12 de Fevereiro de 1999. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1999. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 19 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 96/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

.....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

.....

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 3150\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Deslocações**

.....

2 — .....

- a) Pequeno-almoço — 410\$;
- b) Almoço ou jantar — 1400\$;
- c) Ceia — 650\$;
- d) .....

3 — .....

4 — .....

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2 a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 6500\$.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	108 000\$00
2	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	100 500\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Programador .....	93 500\$00
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Encarregado geral ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Secretário(a) da direcção .....	88 600\$00
5	Assistente de <i>marketing</i> ..... Caixa ..... Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas cont. com mais de três anos ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Vendedor (a) .....	83 300\$00
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	78 100\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	Apontador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas cont. com menos de três anos ..... Recepcionista .....	75 700\$00
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três anos e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três anos e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três anos e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	75 300\$00
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2.º ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador ..... Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	71 500\$00
10	Amanhador ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Embalador ..... Estagiário do 2.º ano ..... Servente .....	66 700\$00
11	Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Contínuo do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Pacote do 2.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	61 300\$00
12	Aprendiz ..... Caixeiro estagiário ..... Pacote estagiário ..... Praticante .....	52 100\$00

(a) Aos vendedores que não auferiram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

**ANEXO III**

1 — Os caixas e colaboradores terão direito a um abono mensal para falhas de 4760\$.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 3150\$ mensais de abonos para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas, ou que habitualmente ali se desloquem, têm direito a um subsídio mensal no valor de 4760\$.

4 — .....

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1999.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pecas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços de Comércio da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES — Sindicato Democrático do Comércio de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 93/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial.**

O contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1980, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 16 de Abril de 1998, é revisto da seguinte forma:

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante desta revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

##### **Tabela salarial**

Nível	Categorias profissionais	Vencimento
A	Encarregado geral .....	120 500\$00
B	Primeiro-oficial .....	97 300\$00
C	Salsicheiro .....	81 800\$00
D	Segundo-oficial .....	76 200\$00

Nível	Categorias profissionais	Vencimento
E	Caixa .....	73 200\$00
F	Praticante do 2.º ano .....	66 100\$00
G	Praticante do 1.º ano .....	62 000\$00
H	Aprendiz .....	61 300\$00

Santarém, 5 de Abril de 1999.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 87/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### **Artigo 1.º**

##### **Revisão**

No CCT hotelaria e similares do Algarve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 37, de 8 de Outubro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, e 19, de 22 de Maio de 1998, são introduzidas as seguintes alterações:

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Vigência e revisão**

(Mantém a redacção em vigor actualizada à data de 1 de Janeiro de 1998 para 1 de Janeiro de 1999.)

#### **Cláusula 91.ª**

##### **Abono para falhas**

(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 5150\$.)

#### **Cláusula 98.ª**

##### **Garantia de aumento mínimo**

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de Janeiro de 1999 sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 31 de Dezembro de 1998, se da aplicação das tabelas salariais anexas lhes resultou um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultou qualquer aumento.



2 — O valor do aumento mínimo garantido referido no número anterior é de:

- a) 2100\$ para os trabalhadores das empresas dos grupos A e B, excluindo os níveis VII e V, aos quais se aplica o valor da alínea b);
- b) 1400\$ para os trabalhadores dos restantes níveis das empresas dos grupos A e B;
- c) 1200\$ para os trabalhadores dos grupos C e D;
- d) 1100\$ para aprendizes e estagiários de todos os grupos;
- e) 1200\$ para os trabalhadores da restauração e bebidas do grupo B.

3 — Os trabalhadores que se encontram na situação referida no n.º 1 e que entre 1 de Julho e 31 de Dezembro de 1998 auferiram um acréscimo na respectiva remuneração pecuniária de base mensal, por iniciativa da entidade patronal, terão direito a um aumento mínimo equivalente à diferença entre o valor aplicável.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor do n.º 1 para 3600\$.)

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

(Mantém a redacção em vigor, alterando o valor do n.º 1 para 6700\$.)

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos serviços «extra»

(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, cujos valores são alterados para):

Chefe de mesa — 6100\$;  
 Chefe de *barman* — 6100\$;  
 Chefe de cozinha — 6100\$;  
 Chefe de pasteleiro — 6100\$;  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — 5600\$;  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — 5600\$;  
 Empregado de mesa — 5400\$;  
 Quaisquer outros profissionais — 5300\$.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário de alimentação

(Mantém a redacção em vigor, alterando o n.º 2 para os seguintes valores):

Refeições	Valor convencional
A — Completa .....	4 100\$00
B — Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço .....	250\$00
Ceia simples .....	400\$00
Almoço, jantar e ceia .....	770\$00

### ANEXO II

#### Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínima, notas às tabelas salariais e níveis de remuneração

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999)

##### A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV .....	193 500\$00	190 700\$00	169 500\$00	168 800\$00
XIV .....	181 300\$00	179 400\$00	158 500\$00	158 200\$00
XIII .....	149 400\$00	147 600\$00	133 100\$00	132 700\$00
XII .....	136 200\$00	135 000\$00	122 800\$00	122 400\$00
XI .....	130 200\$00	128 500\$00	116 400\$00	115 900\$00
X .....	123 700\$00	121 700\$00	111 100\$00	110 300\$00
IX .....	111 400\$00	109 600\$00	98 900\$00	98 600\$00
VIII .....	98 700\$00	97 600\$00	88 300\$00	87 000\$00
VII .....	92 800\$00	91 500\$00	82 500\$00	81 300\$00
VI .....	84 300\$00	83 100\$00	75 500\$00	74 300\$00
V .....	72 100\$00	71 300\$00	67 300\$00	66 200\$00
IV .....	71 300\$00	69 900\$00	63 200\$00	63 100\$00
III .....	70 400\$00	68 200\$00	60 200\$00	60 100\$00
II .....	62 100\$00	60 900\$00	50 400\$00	50 300\$00
I .....	49 000\$00	48 100\$00	48 100\$00	47 700\$00

##### B) Tabela mínima pecuniária base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

Níveis	Grupo A	Grupo B
XIV .....	165 600\$00	126 600\$00
XIII .....	136 400\$00	102 800\$00
XII .....	123 700\$00	94 100\$00
XI .....	118 000\$00	89 900\$00
X .....	112 500\$00	86 100\$00
IX .....	103 000\$00	78 500\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B
VIII .....	91 700\$00	70 700\$00
VII .....	84 900\$00	64 900\$00
VI .....	77 700\$00	63 000\$00
V .....	68 900\$00	61 100\$00
IV .....	67 600\$00	60 700\$00
III .....	66 300\$00	54 500\$00
II .....	58 100\$00	48 500\$00
I .....	47 700\$00	47 100\$00

## Artigo 2.º

### Regulamentação em vigor

Mantêm-se em vigor todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.

Lisboa, 19 de Março de 1999.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Lisboa, 8 de Abril de 1999. — Pela Direcção Nacional, Paula Farinha.

### Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 5 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (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:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviço do Distrito de Leiria;  
CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
CESSUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
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, 4 de Abril de 1999. — 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.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 14 de Abril de 1999.

Depositado em 29 de Abril de 1999, a fl. 183 do livro n.º 8, com o n.º 105/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APAM — Assoc. dos Agentes de Navegação e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.**

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>, n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup> e anexo II, «Tabela de remunerações», do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações APAN — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação, AGENOR — Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1997, e 18, de 15 de Maio de 1998.

**Novo texto**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 1999, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

3 — O valor da diuturnidade é de 3600\$.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Trabalho extraordinário — Refeições**

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — 430\$;
- b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — 1540\$;
- c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — 1540\$;
- d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — 1030\$.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Comparticipação nas despesas de almoço**

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 1490\$.

**Tabela de remunerações**

A	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático .....	195 900\$00
B	Chefe de secção ..... Analista programador .....	166 500\$00
C	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores ...	151 250\$00
D	Segundo-oficial .....	144 000\$00
E	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	134 750\$00
F	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista-recepcionista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores .... Guarda-rondista, vigilante ..... Operador de máquinas .....	118 800\$00
G	Servente ..... Embalador .....	110 750\$00
H	Praticante .....	95 200\$00
J	Praticante estagiário .....	82 000\$00
L	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre ..... Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre .....	67 000\$00 87 950\$00
M	Paquete .....	64 550\$00
N	Auxiliar de limpeza .....	95 000\$00

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 520\$.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1999.

Pela AGENOR — Associação dos Agentes de Navegação:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela APAN — Associação de Agentes de Navegação:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 181 do livro n.º 8, com o n.º 88/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

.....

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, na parte da manhã, sendo neste caso a prestação do trabalho deste meio dia, compensado por meio dia de descanso à segunda-feira, no primeiro período.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**CAPÍTULO VIII**

**Retribuição**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 3565\$, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro, caixa e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 4600\$.

2 — .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 540\$.

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

- Almoço — 1715\$;
- Jantar — 1715\$;
- Pequeno-almoço — 465\$.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

Alojamento e subsídio de deslocação

1 — .....

c) A subsídio de deslocação nos montantes de 500\$ e 965\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

.....

**CAPÍTULO XV**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1994, 15, de 22 de Abril de 1996, e 18, de 15 de Maio de 1998, revistas neste CCT.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director de serviço ..... Técnico examinador .....	199 800\$00
1	Chefe de escritório .....	149 100\$00
2	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade ..... Contabilista ..... Programador ..... Tesoureiro .....	136 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
3	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	124 200\$00
4	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção .....	114 100\$00
4-A	Instrutor .....	110 800\$00
5	Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa .....	110 400\$00
6	Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador .....	98 400\$00
7	Telefonista .....	93 600\$00
8	Contínuo (mais de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda .....	91 100\$00
9	Estagiário (3. <sup>o</sup> ano) ..... Trabalhador de limpeza .....	86 300\$00
10	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Estagiário (2. <sup>o</sup> ano) .....	74 300\$00
11	Estagiário (1. <sup>o</sup> ano) .....	66 800\$00
12	Paquete (17 anos) .....	55 700\$00
13	Paquete (16 anos) .....	52 200\$00

#### Notas

1 — Aos trabalhadores que ministrem lições práticas em veículos pesados é atribuído um subsídio de 140\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escolas de condução têm direito a um subsídio mensal de 9850\$.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1999.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 18 de Março de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 180 do livro n.º 8, com o n.º 85/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

As presentes alterações são aplicáveis, em todo o território nacional, às relações de trabalho entre as enti-

dades patronais que se dediquem às actividades de lavandaria, incluindo a modalidade de autoserviço, tinturaria, limpeza a seco, engomadaria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

Vigora pelo prazo mínimo de um ano, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1999, independentemente da data da sua publicação.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Remunerações

De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo de 2200\$ sobre a remuneração efectiva de Dezembro de 1998.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no montante diário de 270\$.

2 — Até duas horas diárias, não perdem o direito ao subsídio de alimentação.

3 — O subsídio de alimentação não se vence nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação e direitos adquiridos

1 — Mantêm-se em vigor a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e o CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 45, de 7 de Dezembro de 1981, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 5, de 8 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 14, de 15 de Abril de 1986, 14, de 15 de Abril de 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 14, de 13 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 13, de 8 de Abril de 1991, 14, de 15 de Abril de 1992, 19, de 22 de Maio de 1993, 19, de 22 de Maio de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 18, de 15 de Maio de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, e 15, de 22 de Abril de 1998, em tudo o que não foi alterado pelo presente CCTV.

2 — Da aplicação do presente CCTV não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ressaltando-se sempre os direitos adquiridos.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
A .....	149 900\$00
B .....	135 800\$00
C .....	115 500\$00
D .....	91 500\$00

Grupos	Remunerações
E .....	85 900\$00
F .....	77 750\$00
G .....	71 650\$00
H .....	65 300\$00

a) Nas lojas com mais de um rececionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal para falhas no montante de 4150\$. O caixa, quando exista, tem direito a um abono de igual montante.

b) Nos estabelecimentos de auto-serviço será assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

c) A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria em que tirocinam:

- 1) Período de estágio de seis meses — 70%;
- 2) Período de estágio de um ano — 60% durante o 1.º semestre e 80% durante o 2.º semestre;
- 3) Período de estágio de dois anos — 60% durante o 1.º ano e 80% durante o 2.º ano.

Lisboa, 22 de Março de 1999.

Pela ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Abril de 1999.

Depositado em 28 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 97/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L.<sup>da</sup>, e outra e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras.**

Revisão da tabela salarial e clausulado pecuniário do ACT/transportes de passageiros do distrito de Faro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, e revisões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1989, 14, de 16 de Abril de 1990,

27, de 22 de Julho de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, 26, de 15 de Julho de 1996, e 30, de 15 de Agosto de 1997.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1999 e terá a duração de 12 meses.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de serviço, a uma diuturnidade de 2780\$ por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

**Cláusula 31.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, no montante de 400\$, por cada dia de trabalho prestado.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

1 — Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) .....	134 880\$00
2 — Mestre do tráfego local .....	98 370\$00
3 — Marinheiro do tráfego local .....	93 230\$00
4 — Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	85 280\$00
5 — Fiscal .....	92 000\$00
6 — Bilheteiro .....	88 330\$00
7 — Revisor .....	88 330\$00
8 — Motorista .....	98 370\$00

Faro, 22 de Março de 1999.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Belarmino Viegas e Jacinto Madeira, L.<sup>da</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Tavares & Guerreiro, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 181 do livro n.º 8, com o n.º 91/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal.**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a IOLA — Indústria de Óptica, L.<sup>da</sup>, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se contudo em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

**Cantinas em regime de auto-serviço**

- 1 — .....
- 2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 900\$/dia.
- 3 — .....
- 4 — .....

**Remuneração do trabalho por turnos**

- 1 — .....
- a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4. O valor que vigorará na vigência desta convenção será de 21 000\$;
- b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4. O valor que vigorará na vigência desta convenção será de 17 500\$.
- 2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4. O valor que vigorará na vigência desta convenção será de 11 670\$.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

**Grandes deslocações no continente e nas Regiões Autónomas**

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões

Autónomas ao subsídio de 0,9 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 4.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

**Disposição geral**

Para além das matérias constantes do presente acordo, as relações laborais entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões para o sector da óptica.

**ANEXO I**

**Admissão e carreiras profissionais**

- 1 — Os profissionais de manutenção de conservação mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalão da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalão, respectivamente.
- 2 — Os trabalhadores da produção terão 15 meses de permanência na categoria de praticante, findo os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fazem a prática.
- 3 — Profissionais de escritório e serviços:
  - a) Os estagiários logo que perfaçam três anos de permanência na categoria serão promovidos a escriturários até dois anos.
- 4 — Profissionais electricistas:
  - a) Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade será promovido a ajudante, desde que complete seis meses de profissão;
  - b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
  - c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
  - d) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

**ANEXO II**

**Descritivo de funções**

*Agente de serviços de planeamento e armazém.* — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de enco-



mendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de planeamento.* — É o trabalhador responsável pelo controlo da carga afecta às oficinas que tem a seu cargo, acompanha a programação semanal e diária, envia as ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas; preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção, e é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e controlo de peças preenchendo vários impressos, que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias-primas.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que execute outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Colador de tóricos e esféricos.* — É o trabalhador que coloca ou cola por processos específicos as patelas a submeter a operações subsequentes.

*Controlador de potências.* — É o trabalhador que controla a qualidade e a potência das lentes produzidas.

*Embalador.* — É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e, posteriormente, em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos com as características das lentes a embalar.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas,

notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Escriturário dos serviços de pessoal.* — É o trabalhador que selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal; presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada; colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador, actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações; transmite à contabilidade e à secção do trabalhador informações do seu interesse; processa os vencimentos tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos e eventuais remunerações complementares e as deduções a serem efectuadas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Examinador de superfícies tóricas.* — É o trabalhador que verifica a superfície convexa da patela semipolida quando colocada na roda, utilizando para isso uma lupa. Pode também lavar e classificar individualmente as superfícies de lentes de série ou de receituário.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e saídos.

*Guarda.* — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa, bem como as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

*Instrumentista de controlo industrial.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Metalizador de vidro óptico.* — É o trabalhador que opera com uma instalação especial onde trata lentes ou prismas a corar, por um sistema de projecção molecular numa atmosfera rarefeita.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Operador de máquina de alisar superfícies tóricas.* — É o trabalhador que opera com máquinas para alisar superfícies tóricas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas.

*Operador de máquina de fresar superfícies tóricas.* — É o trabalhador que opera com máquinas utilizadas para

desbastar as superfícies tóricas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas.

*Operador de máquina de polir superfícies tóricas.* — É o trabalhador que opera com máquinas destinadas a polir, por fricção e através de calda abrasiva apropriada, lentes tóricas.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto, transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente estafeta.* — É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar tarefas mais qualificadas que possam ser exigidas aos escriturários.

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

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

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

*Verificador conferente de lentes.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva a confirmação de potência das lentes através de focómetro e segundo as gradações constantes nas guias de remessa.

*Verificador de superfícies.* — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos e mau acabamento.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo I:

Chefe de serviços.

##### Grupo II:

Chefe de secção.  
Secretário de administração.  
Vendedor especializado.

##### Grupo III:

Escriturário dos serviços de pessoal.  
Instrumentista de controlo industrial.  
Secretário de direcção.  
Subchefe de secção.

##### Grupo IV:

Escriturário mais de três anos.  
Oficial electricista mais de três anos.  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor.

##### Grupo V:

Agente de serviços de planeamento e armazém.  
Cobrador.  
Escriturário de dois a três anos.

##### Grupo VI:

Examinador de superfícies tóricas.  
Oficial electricista até três anos.  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo VII:

Escriturário até dois anos.  
Metalizador de vidro óptico.  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas.  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas.  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas.

##### Grupo VIII:

Fiel de armazém.

##### Grupo IX:

Auxiliar de planeamento.  
Estagiário de escritório.  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo X:

Controlador de potências.  
Guarda.

Grupo XI:

Auxiliar de armazém.  
Colador de tóricos e esféricos.

Grupo XII:

Pré-oficial electricista do 2.º ano.  
Verificador conferente de lentes.  
Verificador de superfícies.

Grupo XIII:

Embalador.  
Empregado de limpeza.  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista.  
Praticante de metalizador.

Grupo XV:

Praticante.

Grupo XVI:

Aprendiz de electricista.  
Servente de estafeta.

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações
I .....	124 400\$00
II .....	102 900\$00
III .....	98 000\$00
IV .....	93 300\$00
V .....	90 200\$00
VI .....	88 800\$00
VII .....	84 300\$00
VIII .....	81 300\$00
IX .....	80 000\$00
X .....	78 200\$00
XI .....	75 700\$00
XII .....	73 800\$00
XIII .....	70 600\$00
XIV .....	67 200\$00
XV .....	58 800\$00
XVI .....	56 400\$00

*Nota.* — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 12 150\$.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 1999.

Pela IOLA — Indústria de Óptica, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 182 do livro n.º 8, com o n.º 92/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas Associações Sindicais Subscritoras desta convenção colectiva.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical no interior da empresa**

**Cláusula 3.ª**

**Actividade sindical na empresa — Disposições gerais**

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

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam

parte da comissão intersindical de delegados da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão sindical de delegados respectiva, desde que, neste caso, não resulte excedido o limite proporcional do crédito de tempo legalmente fixado para o efeito, em função da representatividade das correspondentes organizações sindicais.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa ou por quem a representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções, com carácter permanente ou transitório, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais da empresa a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula

$$6 + \left( \frac{n - 500}{200} \right)$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste AE.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, a empresa deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados da empresa.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7 — A empresa obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ela durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — A empresa poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no AE para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já nas mesmas integradas em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — A empresa não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste AE, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste AE.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste AE.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de evocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa é obrigada a enviar aos sindicatos, até 31 de Maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas da empresa, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar, quando o interesse de ambas as partes o justifique, a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação do seu nível profissional;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho

ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo em circunstâncias anormais e a título excepcional e, nestes casos, se tiverem ligação funcional com aquelas e não implicarem desvalorização profissional;

- j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, mesmo quando ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições.
- l) Nas relações reguladas pelo acordo de empresa deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2 — A empresa deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- k) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- c) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste AE e na lei;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por elas indicados;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- h) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos de trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal diário e dos intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no AE.

3 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, a estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim-de-semana). sem o seu acordo expresso.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudem periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste AE, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — A empresa deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo da empresa, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, man-

terão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30% no primeiro aumento;
- b) 35% no segundo aumento;
- c) 35% no terceiro aumento.

11 — Os trabalhadores admitidos até final de 1993 que pratiquem horários de turnos com folgas variáveis e que, a seu pedido, passem a trabalhar em regime de horários fixos integrados em actividades de laboração contínua mantêm, a título de excedente temporário da retribuição, o direito a parte do subsídio de turno que auferiam, sendo este progressivamente reduzido nos seguintes termos:

- a) 10% a partir da data da respectiva alteração e por um período não inferior a seis meses;
- b) 30% em cada um dos três anos imediatamente subsequentes, com aplicação reportada à data da redução de efeitos da revisão do AE relativa à matéria salarial, sem prejuízo do disposto na alínea anterior.

12 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três ou quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- c) Três turnos com duas folgas fixas;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

3 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

4 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas;
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

5 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e a trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

6 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

7 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

9 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

12 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que



sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa e não originem a violação de normas legais imperativas.

13 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

14 — Para efeitos do disposto no número anterior a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

15.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da empresa, quer do médico do trabalhador.

15.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

15.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

15.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, a empresa deverá proporcionar ao trabalhador uma reforma antecipada, em termos que serão negociados caso a caso.

15.5 — O disposto neste n.º 15 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

16 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do AE, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — O recurso a trabalho a tempo parcial nos sectores de portagem destinar-se-á apenas a dar satisfação a necessidades de preenchimento de postos de trabalho em períodos de ponta do tráfego, ou para permitir os descansos a outros trabalhadores, e para o preenchimento de postos de trabalho nos fins-de-semana que durante os dias úteis são ocupados por trabalhadores com horários fixos de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho a tempo parcial em dias úteis não poderá ter uma duração do período normal de trabalho diário inferior a quatro horas nem superior a cinco horas e semanal inferior a vinte horas nem superior a vinte e cinco horas e nos fins-de-semana a oito e dezasseis horas, respectivamente, sendo obrigatória a indicação nos contratos da duração diária e semanal dos períodos de trabalho e os motivos justificativos.

3 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE ou praticados na empresa. A remuneração mensal e o abono para falhas serão proporcionais ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por base os valores previstos no AE.

4 — As condições previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula são aplicáveis aos trabalhadores de outras áreas da empresa, mas o recurso a trabalho a tempo parcial só deverá ter lugar em situações de carácter estritamente excepcional.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

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

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 71.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, a empresa fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>

9 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

10 — A empresa fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

11 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

Nos centros de assistência e manutenção (CAM) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 470\$ por cada chamada.

12 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

13 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

14 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina

no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho,

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

10 — O tempo gasto pelo trabalhador, durante a sua presença em tribunal e respectiva deslocação, sempre que, em dia de descanso semanal, seja chamado a depor, como testemunha da empresa, em acção judicial em que esta seja autora ou ré, será pago como se de trabalho em dia de descanso semanal se tratasse, sem direito a descanso compensatório.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste AE para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alteração de profissão**

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividades da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se a empresa a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, a empresa prosseguirá

a prática que vem seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se transferência do local de trabalho por iniciativa da empresa, esta pagará ao trabalhador:

- a) Uma compensação de montante igual ao da sua remuneração mensal (base+diuturnidades), a qual será acrescida de um montante igual a duas vezes a remuneração mensal, se o trabalhador transferir a residência do seu agregado familiar;
- b) Os custos comprovados com as despesas do seu transporte e do agregado familiar, bem como do mobiliário e bagagens, para o novo local de trabalho;
- c) Se o trabalhador não transferir o seu agregado familiar, as despesas com alojamento em estabelecimento hoteleiro, previamente acordado com a administração, nos seguintes termos:

Durante o 1.º trimestre — 100% desses custos;  
Durante o 2.º trimestre — 75% desses custos;  
Durante o 3.º trimestre — 50% desses custos;  
Durante o 4.º trimestre — 25% desses custos.

Se a situação a que se refere esta alínea c) se prolongar para além de um ano e no pressuposto de que uma nova transferência por parte da empresa se possa vir a efectuar a curto prazo, o trabalhador manterá o direito à comparticipação de 25% dos referidos custos até ao limite suplementar de mais seis meses.

A regalia prevista nesta alínea c) cessa automaticamente com a transferência do agregado familiar para a área do novo local de trabalho do trabalhador transferido.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores a que a ela concorram.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste AE.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20% da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos do número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas, aquele subsídio será de 50%.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100%;  
Das 13 às 21 horas — 75%;  
Depois das 21 horas — 50%;

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;  
Das 12 às 20 horas — 75%;  
Depois das 20 horas — 100%.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações a empresa assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pela empresa dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizada pela administração, obrigam a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 30% da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração e marcação de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

2 — No ano civil da admissão, e se esta ocorrer no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a 8 dias úteis de férias.

3 — Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

4 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

5 — Em princípio é obrigatório o gozo de, pelo menos, 15 dias úteis, ou de dois terços do período total de férias, quando inferior a 22 dias úteis. Relativamente aos trabalhadores em regime de laboração por turnos, o período mínimo de gozo seguido de férias pode ser de 11 dias úteis, desde que os interessados dêem o seu acordo expresso.

5.1 — Quando os trabalhadores estejam contratados em regime de contrato a termo com duração inferior a um ano, o direito a férias traduz-se em dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

6 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, será fixada pela empresa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical de delegados ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, devendo o período de gozo seguido de férias recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — A empresa elaborará e afixará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao fim do ano a que respeita.

8 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Para os trabalhadores de turnos as férias terão a duração de 30 dias de calendário e serão gozadas em períodos correspondentes a múltiplos de seis dias (6-12-18-24-30), para os que pratiquem escalas com quatro dias de trabalho e dois dias de descanso semanal; para os que pratiquem escalas com folgas variáveis, as férias serão gozadas em períodos complementares entre si de 5-10-11-19-25 e 30, excepto se da sua aplicação resultar prejuízo para o funcionamento normal da escala de turnos. Em ambos os casos será, porém, assegurado o gozo de pelo menos 22 dias úteis.

2 — Em todos os casos cada período de gozo de férias terá sempre início no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno.

3 — Os períodos de gozo de férias serão fixados por acordo entre a empresa e o conjunto de trabalhadores de cada local específico de trabalho.

4 — Não havendo acordo, ou na parte em que o não haja, a empresa marcará os períodos de gozo de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A empresa organizará, por local específico de trabalho, uma escala anual rotativa para o gozo de férias cujos períodos sejam marcados ao abrigo do número anterior, em ordem a que todos os trabalhadores beneficiem periodicamente de férias nos meses de Verão.

6 — São aplicáveis os n.ºs 2, 7 e 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas, para além do previsto no presente AE e na lei sobre a actividade sindical, as ausências que se verificarem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável . . . . .	
5 — Nascimento de filhos . . . . .	Dois dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador:		
a) Doença ou acidente de trabalho . . . . .	O que for considerado indispensável . . . . .	Apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixa na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não prova que doente se apresentou de facto.
b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho através de outra pessoa;	O que for considerado indispensável . . . . .	Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação, quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável . . . . .	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável mas, salvo casos excepcionais como tal reconhecidos pela empresa, não superior a dois dias.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	—	Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
8 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Até um dia . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
9 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para justificação de falta.	—	—

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas justificadas**

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

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

- a) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 67.<sup>a</sup>;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar. Não são, porém, incluídas nesta alínea as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas em acções judiciais em que a empresa seja autora ou ré;
- d) As previstas na alínea d) do n.º 7 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;
- e) As previstas na alínea e) do n.º 7 da cláusula anterior, quando ultrapassem as tolerâncias fixadas pela empresa após audição da comissão de trabalhadores ou da comissão intersindical de delegados, pela ordem indicada;
- f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais e pelos membros da comissão dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

3 — As faltas dadas no quadro factual, circunstancial e normativo previsto na alínea b) do n.º 7 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição quando o trabalhador tiver, com antecedência, apresentado oralmente perante a hierarquia as razões da indispensabilidade desta ausência no período normal de trabalho e comprove posteriormente tal indispensabilidade nos termos previstos na referida alínea b).

4 — Quando consideradas justificadas, as ausências inferiores ao período normal de trabalho que impliquem perda de retribuição apenas serão descontadas no mês seguinte àquele em que perfaçam um dia de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 48.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, 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.

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

4 — Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis caso se trate de férias no ano da admissão.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto



no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

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

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação do trabalho.

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados de processos de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — A empresa, em cada revisão do AE, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele

da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, a empresa terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos ser-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3 — Antes de proceder à comunicação dos resultados, a empresa divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — A empresa realizará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical . . . . .	(a) 8	1
Assistência inadiável . . . . .	4	1
Baixa por parto . . . . .	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho . . . . .	Sem limite	0
Casamento . . . . .	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento . . . . .	2	1
Doença com baixa . . . . .	8	1
Doença sem baixa . . . . .	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos) . . . . .	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos) . . . . .	2	1
Falta injustificada . . . . .	1	3
Licença sem retribuição . . . . .	5	1
Luto . . . . .	Sem limite	0
Nascimento de filhos . . . . .	Sem limite	0
Suspensão disciplinar . . . . .	1	1
Trabalhador-estudante . . . . .	10	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com a empresa, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do AE.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste AE ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	—
6	25	—

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 5150\$.

3 — A partir de Janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25% da sua remuneração de base.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — 23 300\$;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 19 500\$;
- Três turnos com duas folgas fixas — 17 000\$;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — 15 000\$;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 12 750\$;
- Dois turnos com duas folgas fixas — 11 700\$.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- A receber por cada semana em que esteja de prevenção 50% do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- A receber, contra a apresentação dos respectivos recibos, o custo com a assinatura mensal do telefone instalado na sua residência, bem como com a instalação do telefone, se ainda o não tiver;
- A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção;
- Se durante o período de uma semana completa de prevenção se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- 50% para as horas prestadas em dias normais de trabalho;
- 100% para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- 227\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);
- 135\$ para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que mediem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, de 110 dias, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador auferir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores da BRISA que comprovadamente auferiram o

abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) 5250\$ até aos 14 anos de idade;
- b) 7250\$ até aos 18 anos de idade;
- c) 8400\$ sem limite de idade.

2 — Compete à empresa a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguro de doença

1 — A empresa continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores da empresa, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior a empresa assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa continuará a completar o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, a empresa poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando conclua, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico da empresa, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional e acidentados de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando a empresa o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições nem refeitórios, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 1230\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — O subsídio referido no número anterior só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de a administração ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem

pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

- c) Para trabalhadores com horário parcial: se o trabalhador, por prolongamento ou antecipação do seu horário normal de trabalho, prestar trabalho efectivo correspondente aos tempos mínimos exigíveis para o efeito aos trabalhadores a tempo completo;
- d) Se a empresa não tiver pago a refeição ao trabalhador.

3 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário igual ou inferior a cinco horas, e embora não tenham intervalo de descanso, é atribuído um subsídio para pequena refeição de 400\$ nos dias em que cumpram integralmente o seu horário.

4 — O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios não integra o conceito legal de retribuição.

## CAPÍTULO XI

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

1.1 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

- a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

2 — O técnico de segurança, seja do quadro efectivo da empresa, seja recrutado através de empresa especializada, deve reunir com o elemento da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com o elemento da comissão intersindical de delegados da empresa, para o efeito mandatados, e com o responsável pela chefia do serviço de pessoal, a pedido de qualquer destes ou de acordo com a periodicidade que eventualmente venha a ser estabelecida, para tratamento de assuntos referentes a higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa deve fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade da sua mão-de-obra e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade da empresa para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

3 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrar.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho suplementar se tratasse.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina na empresa

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa ou nesta deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de cinco, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e data estabelecidos pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação da empresa e três em representação do SETACOP, da FETESE e da FEPCES, com competência para interpretar as disposições deste AE e criar novas categorias profissionais.

2 — A empresa e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Manual de acolhimento

A empresa obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no AE e informações gerais sobre a organização da empresa.

### ANEXO I

#### Descrição de funções

##### Profissionais de armazém

*Fiel de armazém.* — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias.

Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

##### Construção civil

*Técnico especialista de expropriações.* — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Encarregado de laboratório.* — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao labo-

ratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil.* — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

*Técnico de sinalização rodoviária.* — É o profissional que, tendo formação e experiência na áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra, fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

*Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CAM, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

*Encarregado fiscal de obras.* — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

*Técnico de expropriações.* — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Técnico de laboratório.* — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando, quando necessário, cálculos complementares.

*Oficial de obra civil.* — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório.* — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Auxiliar de técnico de expropriações.* — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

*Ajudante de operador de laboratório.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples.

Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

*Ajudante de oficial de obra civil.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

*Guarda.* — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos da empresa, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas à empresa.

#### Desenhadores

*Desenhador projectista.* — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

*Medidor orçamentista.* — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de

alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

*Desenhador de estudos.* — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

*Desenhador de execução.* — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

*Arquivista técnico.* — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

#### Electricistas/electrónicos

*Técnico de electricidade.* — É o profissional que, seguindo orientações técnicas superiores, participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

*Técnico de electrónica.* — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

*Encarregado fiscal de electricidade.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial electricista.* — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

*Oficial de electrónica.* — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando, quando necessário, a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

#### Auxiliares de escritório

*Empregado de serviços externos.* — É o profissional que executa, no exterior da empresa, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais da empresa, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

*Telefonista.* — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

*Contínuo.* — É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações da empresa, reprodução de documentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa.

*Operador reprográfico.* — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

*Empregado de limpeza.* — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

#### Profissionais de escritório

*Técnico administrativo especialista.* — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas da empresa. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho da empresa, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico de publicidade e «marketing».* — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo da empresa; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem da empresa no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres, colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações da empresa, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.



*Técnico administrativo.* — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário.* — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

*Recepcionista.* — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

*Caixa.* — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário, procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de manuseio da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição, colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

*Escriturário.* — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa; entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

## Portagens

*Encarregado de portagens.* — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

*Operador principal de posto de portagem.* — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabines, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de manuseio atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

*Operador de posto de portagem.* — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabine de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

### Quadros superiores

#### Nível I:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

#### Nível II:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

- b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

*Nível III:*

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

*Nível IV:*

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

*Nível V:*

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia.

**Rodoviários**

*Motorista.* — É o profissional que conduz viaturas da empresa transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores).

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

**Topografia**

*Topógrafo.* — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

*Auxiliar de topografia.* — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

*Porta-miras.* — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

**Assistência a utentes**

*Encarregado de assistência a utentes.* — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a clientes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a clientes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

*Operador de central de comunicações.* — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do CAM, assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

*Oficial de mecânica.* — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acesso

#### 1 — Princípios gerais

##### 1.1 — Disposições genéricas

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente AE hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — A empresa deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

- a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80%, ou com classificações em dois anos entre 70% e 80%, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50%.
- b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70% (75%, se considerada a avaliação respeitante a 1995);
- c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para

os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50%;

- d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80%, ou com classificações em dois anos entre 75% e 80%, ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50%;
- e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80% e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70% (75% se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70% (75% nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);
- f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com cinco escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70%, ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70%.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos que 45%;
- b) Entre 45% e 55%;
- c) Entre 55% e 75%;
- d) Entre 75% e 85%;
- e) Igual ou superior a 85%.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40%;
- b) Entre 40% e 50%;
- c) Entre 50% e 70%;
- d) Entre 70% e 80%;
- e) Igual ou superior a 80%.

1.1.10 — Não se aplicarão em 1996 progressões nos escalões salariais nas categorias de secretária, caixa, rececionista, encarregado de portagens e encarregado de assistência a utentes.

### 1.2 — Conceitos gerais

Profissão — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial da empresa.

Função — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

### 2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 180 dias .....	Quadros superiores.
Formação profissional especializada e grande experiência profissional em funções altamente qualificadas.	Até 150 dias .....	Quadros médios.
Formação profissional específica, 11.º ano de escolaridade ou equiparado.	Até 120 dias .....	Encarregado e contramestre.
Formação profissional específica, 11.º ano de escolaridade ou equiparado.	Até 120 dias .....	Altamente qualificado.
Curso geral do ensino secundário, formação profissional específica.	Até 90 dias .....	Qualificados.
6.º ano de escolaridade, formação profissional elementar.	Até 60 dias .....	Profissionais semiquificados.
6.º ano de escolaridade .....	O mínimo legalmente estabelecido .....	Profissionais não qualificados.

### 3 — Deontologia profissional

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

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
<b>Profissionais de armazém</b>					
Fiel de armazém .....	119 200\$00	127 600\$00	140 000\$00	148 300\$00	155 000\$00
<b>Profissionais de construção civil</b>					
Téc. esp. expropriações .....	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00	—	—
Enc. laboratório .....	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00	—	—
Enc. geral obra civil .....	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00
Téc. sinal. rodoviária .....	189 600\$00	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00
Téc. cons. man. rev. veg. ....	189 600\$00	203 300\$00	223 600\$00	—	—
Enc. fiscal obras .....	170 000\$00	189 600\$00	203 300\$00	230 900\$00	254 500\$00
Téc. de expropriações .....	170 000\$00	178 300\$00	203 300\$00	223 600\$00	—
Téc. laboratório .....	162 100\$00	170 000\$00	189 600\$00	203 300\$00	230 900\$00
Of. de obra civil .....	127 600\$00	134 600\$00	140 000\$00	151 600\$00	162 100\$00
Op. laboratório .....	117 900\$00	127 600\$00	134 600\$00	144 800\$00	155 000\$00
Aux. tec. expropriações .....	107 800\$00	117 900\$00	127 600\$00	140 000\$00	155 000\$00
Aj. op. laboratório .....	95 300\$00	99 500\$00	112 100\$00	—	—
Ajudante of. o. civil .....	81 600\$00	99 500\$00	109 600\$00	117 900\$00	—
Guarda .....	75 500\$00	78 100\$00	81 600\$00	—	—

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
<b>Desenhadores</b>					
Desenhador project. ....	189 600\$00	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00
Medidor orçamentista .....	162 100\$00	170 000\$00	189 600\$00	203 300\$00	223 600\$00
Desenhador estudos .....	140 000\$00	155 000\$00	162 100\$00	170 000\$00	—
Desenhador execução .....	107 800\$00	112 100\$00	119 200\$00	127 600\$00	—
Arquivista técnico .....	99 500\$00	105 500\$00	112 100\$00	—	—
<b>Electricistas electrónicos</b>					
Téc. electricidade .....	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00
Téc. electrónica .....	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00
Enc. fiscal electr. ....	170 000\$00	189 600\$00	203 300\$00	230 900\$00	254 500\$00
Oficial electricista .....	127 600\$00	134 600\$00	140 000\$00	151 600\$00	162 100\$00
Oficial electrónica .....	127 600\$00	134 600\$00	140 000\$00	151 600\$00	162 100\$00
<b>Auxiliares de escritório</b>					
Emp. serv. externos .....	107 800\$00	112 100\$00	117 900\$00	123 400\$00	—
Operad. reprográfico .....	107 800\$00	112 100\$00	117 900\$00	—	—
Telefonista .....	107 800\$00	112 100\$00	117 900\$00	—	—
Contínuo .....	95 300\$00	99 500\$00	105 500\$00	112 100\$00	—
Empregado de limpeza .....	75 500\$00	81 600\$00	95 300\$00	99 500\$00	—
<b>Profissionais de escritório</b>					
Téc. adm. especialista .....	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00	—	—
Téc. pub. <i>marketing</i> .....	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00	—	—
Téc. administrativo .....	170 000\$00	178 300\$00	203 300\$00	226 000\$00	—
Secretário .....	162 100\$00	170 000\$00	178 300\$00	203 300\$00	217 000\$00
Recepcionista .....	151 600\$00	162 100\$00	170 000\$00	178 300\$00	—
Caixa .....	140 000\$00	155 000\$00	162 100\$00	170 000\$00	—
Escriturário .....	107 800\$00	117 900\$00	127 600\$00	140 000\$00	155 000\$00
<b>Portagens</b>					
Encarreg. portagens .....	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00
Op. prin. p. portagem .....	140 000\$00	155 000\$00	162 100\$00	170 000\$00	178 300\$00
Op. p. portagem .....	95 300\$00	105 500\$00	112 100\$00	123 400\$00	134 600\$00
<b>Quadros superiores</b>					
Nível II .....	371 000\$00	388 000\$00	409 000\$00	430 000\$00	—
Nível III .....	317 000\$00	331 000\$00	345 000\$00	358 000\$00	—
Nível IV .....	264 000\$00	279 000\$00	293 000\$00	309 000\$00	—
Nível V .....	225 000\$00	235 000\$00	242 000\$00	250 000\$00	—
<b>Rodoviários</b>					
Motorista .....	112 100\$00	119 200\$00	134 600\$00	140 000\$00	—
<b>Topografia</b>					
Topógrafo .....	189 600\$00	203 300\$00	223 600\$00	240 900\$00	254 500\$00
Aux. topografia .....	107 800\$00	112 100\$00	119 200\$00	123 400\$00	—
Porta-miras .....	95 300\$00	99 500\$00	107 800\$00	—	—
<b>Assistência clientes</b>					
Enc. ass. utentes .....	203 300\$00	223 600\$00	230 900\$00	240 900\$00	254 500\$00
Op. cent. comunicações .....	140 000\$00	155 000\$00	162 100\$00	170 000\$00	178 300\$00
Oficial mecânico .....	127 600\$00	134 600\$00	140 000\$00	151 600\$00	162 100\$00

Lisboa, 11 de Março de 1999.

Pela BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados de Construção Civil:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Lisboa, 17 de Março de 1999. — Pelo Secretariado, (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:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;

CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviço e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro Sul e Ilhas;

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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Meta-  
lomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 4 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul  
e Ilhas;  
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do  
Centro;  
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indús-  
trias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 5 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado da  
Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação  
Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Már-  
mores 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, Cons-  
trução 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 Trabalhadores 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, Már-  
more, Madeiras e Materiais de Construção do  
Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da  
Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras,  
Cerâmicas 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 Trans-  
formadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Cons-  
trução, Madeiras, Olarias e Afins da Região  
Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofí-  
cios Correlativos do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-  
formadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Abril de 1999.

Depositado em 28 de Abril de 1999, a fl. 182 do  
livro n.º 8, com o n.º 98/99, nos termos do artigo 24.º  
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDE- FER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras.**

Revisão do AE-EMEF publicado no *Boletim do Tra-  
balho e Emprego*, de 15 de Março de 1994, celebrado  
entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equi-  
pamento Ferroviário, S. A., e as seguintes organi-  
zações sindicais:

SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático  
da Ferrovia;  
SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários  
Administrativos, Técnicos e de Serviços;  
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de  
Desenho.

#### ANEXO N.º 1

##### A) Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno — 7500\$.

Ajudas de custo diárias. — As ajudas de custo foram  
actualizadas pela mesma taxa aplicada às ajudas de custo  
na função pública para o ano de 1999:

Trabalhadores com índice de remuneração igual  
ou superior ao índice 196 — 10 008\$;

Trabalhadores com índice de remuneração igual  
ou superior ao índice 100 e inferior ao  
índice 196 — 8140\$.

Subsídio de refeição — 1350\$.

Valor da 1.ª diuturnidade — 4400\$.

Valor das restantes diuturnidades — 3955\$.

Abono de prevenção — 880\$.

Acumulação de funções de motorista — 350\$.

Subsídio de transporte — 360\$.

##### B) Regulamento de categorias profissionais

1.1 — É criada a categoria profissional de encarregado  
oficial, com o enquadramento salarial com os  
índices de retribuição 170, 180 e 190, sendo a evolução  
na carreira decidida em função de aferição de conhe-

cimentos. Esta categoria é integrada na carreira da produção, com o conteúdo funcional seguinte:

- Assume a responsabilidade pela execução de uma ou mais obras nas quais intervenham trabalhadores predominantemente com a mesma categoria profissional;
- Organiza, orienta, coordena e verifica a actividade e a qualidade de equipas de trabalho e executa, quando necessário, tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou preparação de material, instalações e equipamentos;
- Gere o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários;
- Colabora na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugere, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;
- Colabora com os órgãos técnicos na preparação das obras;
- Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades;
- Pode fiscalizar obras realizadas por entidades estranhas à empresa cujo grau de exigência técnica e de responsabilidade seja compatível com a sua situação profissional;
- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;
- Pode colaborar na formação de trabalhadores de categoria menos elevada.

1.2 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, os chefes de brigada e os chefes de brigada electricistas serão reclassificados com vista à sua passagem à categoria de encarregados officinais, passando essa que se decidirá em função de aferição de conhecimentos.

1.3 — As categorias de chefe de brigada e de chefe de brigada electricista passam, a partir de 1 de Janeiro de 2000, a integrar o grupo de categorias profissionais transitórias referidas no capítulo VI do regulamento de categorias profissionais, mantendo a sua actual estrutura salarial (índices de retribuição 170 e 180).

1.4 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as categorias de chefe de brigada e de chefe de brigada electricista são consideradas a extinguir por redução gradual de efectivos.

1.5 — O operário apontador passa a designar-se por operário preparador, mantendo o mesmo conteúdo funcional e no mesmo enquadramento salarial.

1.6 — O n.º 3 (categoria profissional) do ponto II («Definição de conceitos») do capítulo I («Disposições gerais») do regulamento de categorias profissionais passa a ter a seguinte redacção:

«Conjunto de funções essenciais referentes a áreas de actividade diferenciáveis, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.»

1.7 — A partir de 1 de Outubro de 1999, é eliminado, na grelha salarial, o índice de retribuição 150, que será substituído pelo índice de retribuição 152.

1.8 — Na categoria de técnico da produção é eliminado, a partir de 1 de Janeiro de 2000, o índice de

retribuição 190, que será substituído pelo índice de retribuição 195.

1.9 — Os técnicos da produção que se encontrem no índice de retribuição 190 passam, em 1 de Janeiro de 2000, automaticamente para o índice de retribuição 195.

1.10 — No ponto VI («Disposições finais») do capítulo I («Disposições gerais») do regulamento de categorias profissionais é acrescentado um n.º 6, com a seguinte redacção:

«Sempre que os trabalhadores obtiverem parecer negativo da hierarquia com base na aferição de conhecimentos profissionais, serão sujeitos a nova aferição, após o cumprimento de mais um ano de tempo de permanência no índice de retribuição em que se encontrarem.»

1.11 — No ponto V («Normas para a realização e classificação dos exames profissionais») do capítulo I («Disposições gerais») do regulamento de categorias profissionais é alterada a redacção do n.º 5, passando a ser a seguinte:

«Na sequência dos resultados obtidos serão atribuídas classificações, que serão aferidas numa escala de 0 a 20 valores. Estas classificações poderão ser ponderadas com base em critérios objectivos, nomeadamente de assiduidade/pontualidade e ou de avaliação do cumprimento dos padrões de qualidade definidos. Serão aprovados aqueles trabalhadores que obtiverem uma nota igual ou superior ao mínimo exigido para cada nível profissional.»

## ANEXO N.º 2

### Grelha salarial

### Grelha indicíaria

Índice	Valor
335	307 300\$00
310	284 400\$00
290	266 100\$00
251	230 300\$00
245	224 800\$00
235	215 600\$00
230	211 000\$00
220	201 900\$00
210	192 700\$00
200	183 500\$00
195	178 900\$00
190	174 300\$00
180	165 200\$00
170	156 000\$00
160	146 800\$00
152	139 500\$00
150	137 600\$00
147	134 900\$00
140	128 500\$00
135	123 900\$00
125	114 700\$00
115	105 500\$00
110	101 000\$00
105	96 400\$00
100	91 800\$00

Base 100 — 91 730\$.

*Nota.* — O arredondamento à centena resulta do disposto na acta final de negociação do regulamento de categorias profissionais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1995.



Categorias	Índices de retribuição e níveis profissionais						
Mestre/mestre electricista .....	235	245	251				
Técnico prático .....	235	245	251	290	310	335	
Desenhador-coordenador .....	210	220					
Técnico da produção .....	(a) 190	200	210	220	230		
Encarregado oficial (c) .....	170	180	190				
Analista .....	170	180					
Chefe de brigada/chefe de brigada electricista .....	170	180					
Chefe de secção .....	170	180					
Desenhador-projectista .....	170	180					
Técnico administrativo .....	170	180	190	200	210	220	230
Técnico de prevenção e segurança .....	160	170	180				
Desenhador .....	135	140	147	(b) 150			
Escriturário .....	135	140	147	(b) 150	160		
Motorista .....	125	135	140				
Operário/mecânico/electricista .....	125	135	140	147	(b) 150	160	
Telefonista .....	105	110	115				
Auxiliar de serviços gerais .....	100	105	110				
Contínuo .....	100	105	110				

(a) Passa a 195 a partir de 1 de Janeiro de 2000.  
(b) Passa a 152 a partir de 1 de Outubro de 1999.  
(c) Criada a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Legenda:

- | Mudança de nível profissional;
- | Mudança de índice de retribuição.

Lisboa, 16 de Abril de 1999.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

Entrado em 26 de Abril de 1999.

Depositado em 29 de Abril de 1999, a fl. 183 do livro n.º 8, com o n.º 102/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a EPAC — Empresa para a Agroalimentação e Cereais, S. A., e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

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

Categorias/cargos	Níveis e subníveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999.	
Director-geral (a) (c) .....	20	IV	503 700\$00	
Técnico licenciado ou bacharel VII ...		III	467 800\$00	
		II	432 000\$00	
		I	393 200\$00	
Director (a) (b) .....		IV	425 100\$00	
Analista de informática III .....		III		
Analista de organização e métodos IV Inspector superior II .....				393 200\$00

Categorias/cargos	Níveis e subníveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999.
Técnico administrativo VII Técnico de exploração VII Técnico licenciado ou bacharel VI Técnico de sistemas de informática IV	19	II I	363 700\$00 331 700\$00
Chefe de serviços (a) (b) Analista de informática II Analista de organização e métodos III Analista programador de informática III Inspector superior I Técnico administrativo VI Técnico de exploração VI Técnico licenciado ou bacharel V Técnico de sistemas de informática III	18	IV III II I	357 700\$00 331 700\$00 307 500\$00 282 600\$00
Chefe de zona (a) (b) Analista de informática I Analista de organização e métodos II Analista programador de informática II Inspector II Técnico administrativo V Técnico de exploração V Técnico licenciado ou bacharel IV Técnico de sistemas de informática II	17	IV III II I	305 000\$00 282 600\$00 261 800\$00 240 100\$00
Chefe de divisão (a) (b) Coordenador de exploração (a) (b) Delegado (a) (b) Agente de organização e métodos IV Analista de organização e métodos I Analista programador de informática I Controlador de cargas e descargas III Inspector I Programador de informática IV Técnico administrativo IV Técnico de exploração IV Técnico licenciado ou bacharel III Técnico de sistemas de informática I	16	IV III II I	257 000\$00 240 100\$00 224 500\$00 209 100\$00
Agente de organização e métodos III Controlador de cargas e descargas II Planificador de informática Programador de informática III Técnico administrativo III Técnico de exploração III Técnico licenciado ou bacharel II	15	IV III II I	224 500\$00 209 100\$00 194 300\$00 178 400\$00
Analista VII Chefe de cozinha (a) (b) Chefe de núcleo (a) (b) Chefe de secção ou sector (a) (b) Coordenador administrativo (a) (b) Agente técnico agrícola VI Agente de organização e métodos II Auditor externo III Bibliotecário de informática III Caixa III Chefe de equipa oficial II Conferente-chefe II Conferente VII Controlador de cargas e descargas I Controlador de informática IV Cozinheiro VII Desenhador VI Enfermeiro III Escriturário VII Instrumentista de controlo industrial VI Oficial electricista VII	14	IV III III	194 300\$00 185 300\$00

Categorias/cargos	Níveis e subníveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999.
Oficial gráfico VI Oficial metalúrgico VII Operador de computador IV Operador de registo de dados V Operador de sala de comando V Preparador de informática III Programador de informática II Secretária III Técnico administrativo II Técnico auxiliar VII Técnico auxiliar de exploração VI Técnico de exploração II Técnico licenciado ou bacharel I-B Tradutor-correspondente II		II I	175 800\$00 166 600\$00
Agente de organização e métodos I Agente técnico agrícola V Analista VI Auditor externo II Bibliotecário de informática II Caixa II Chefe de equipa oficial I Conferente VI Conferente-chefe I Controlador de informática III Cozinheiro VI Cozinheiro-chefe Desenhador V Enfermeiro II Escriturário VI Escriturário especializado Instrumentista de controlo industrial V Oficial electricista VI Oficial gráfico V Oficial metalúrgico VI Operador de computador III Operador de registo de dados IV Operador de sala de comando IV Preparador de informática II Programador de informática I Secretária II Técnico administrativo I Técnico auxiliar VI Técnico auxiliar de exploração V Técnico bacharel I-A Técnico de exploração I Tradutor-correspondente I	13	IV III II I	175 800\$00 166 200\$00 156 800\$00 147 600\$00
Agente técnico agrícola IV Analista V Auditor externo I Bibliotecário de informática I Caixa I Conferente V Controlador de informática II Desenhador IV Enfermeiro I Escriturário V Instrumentista de controlo industrial IV Oficial electricista V Oficial gráfico IV Oficial metalúrgico V Operador de computador II Operador de registo de dados III Operador de sala de comando III Preparador de informática I Secretária I Técnico auxiliar V Técnico auxiliar de exploração IV	12	IV III II I	156 800\$00 150 500\$00 144 200\$00 138 100\$00

Categorias/cargos	Níveis e subníveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999.	Categorias/cargos	Níveis e subníveis	Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999.
Agente técnico agrícola III ..... Analista IV ..... Assistente de consultório IV ..... Auxiliar de enfermagem II ..... Auxiliar de laboratório VI ..... Carpinteiro V ..... Cobrador II ..... Conferente IV ..... Contínuo VI ..... Controlador de informática I ..... Controlador de manobras de cargas/descargas V ..... Cozinheiro V ..... Desenhador III ..... Encarregado de serviços auxiliares II ..... Encarregado de serviços telefónicos II ..... Escriturário IV ..... Fiel de armazém III ..... Instrumentista de controlo industrial III ..... Jardineiro V ..... Manobrador de máquinas V ..... Manobrador de pórticos de descarga IV ..... Motorista III ..... Oficial electricista IV ..... Oficial gráfico III ..... Oficial metalúrgico IV ..... Operador de máquinas auxiliares de escritório IV ..... Operador de registo de dados II ..... Operador de sala de comando II ..... Pedreiro V ..... Pintor V ..... Porteiro VI ..... Técnico auxiliar IV ..... Técnico auxiliar de exploração III ..... Telefonista V .....	11	130 600\$00	Cozinheiro III ..... Desenhador II ..... Escriturário III ..... Fiel de armazém I ..... Instrumentista de controlo industrial I ..... Jardineiro III ..... Manobrador de máquinas III ..... Manobrador de pórticos de descarga II ..... Motorista I ..... Operador de computador I ..... Operador de máquinas auxiliares de escritório II ..... Operador de registo de dados I ..... Operador de sala de comando I ..... Pedreiro III ..... Pintor III ..... Porteiro IV ..... Técnico auxiliar III ..... Técnico auxiliar de exploração II ..... Telefonista III .....	9	115 500\$00
Assistente de consultório III ..... Auxiliar de enfermagem I ..... Auxiliar de laboratório V ..... Carpinteiro IV ..... Cobrador I ..... Conferente III ..... Contínuo V ..... Controlador de manobras de cargas/descargas IV ..... Cozinheiro IV ..... Encarregado de serviços auxiliares I ..... Encarregado de serviços telefónicos I ..... Fiel de armazém II ..... Instrumentista de controlo industrial II ..... Jardineiro IV ..... Manobrador de máquinas IV ..... Manobrador de pórticos de descarga III ..... Motorista II ..... Oficial electricista III ..... Oficial gráfico II ..... Oficial metalúrgico III ..... Operador de máquinas auxiliares de escritório III ..... Pedreiro IV ..... Pintor IV ..... Porteiro V ..... Telefonista IV .....	10	120 100\$00	Agente técnico agrícola I ..... Analista II ..... Assistente de consultório I ..... Auxiliar de laboratório III ..... Conferente II ..... Contínuo III ..... Controlador de manobras de cargas/descargas II ..... Cozinheiro II ..... Escriturário II ..... Jardineiro II ..... Manobrador de máquinas II ..... Manobrador de pórticos de descarga I ..... Oficial electricista II ..... Oficial gráfico I ..... Oficial metalúrgico II ..... Porteiro III ..... Técnico auxiliar II ..... Telefonista II .....	8	110 300\$00
Agente técnico agrícola II ..... Analista III ..... Assistente de consultório II ..... Auxiliar de laboratório IV ..... Carpinteiro III ..... Contínuo IV ..... Controlador de manobras de cargas/descargas III .....			Analista I ..... Auxiliar de laboratório II ..... Carpinteiro II ..... Conferente I ..... Contínuo II ..... Controlador de manobras de cargas/descargas I ..... Cozinheiro I ..... Desenhador I ..... Empregado de refeitório II ..... Escriturário I ..... Jardineiro I ..... Manobrador de máquinas I ..... Manobrador de pórticos de descarga (estagiário) ..... Oficial electricista I ..... Oficial metalúrgico I ..... Operador de máquinas auxiliares de escritório I ..... Operador de registo de dados (estagiário) ..... Pedreiro II ..... Pintor II ..... Porteiro II ..... Pré-oficial electricista ..... Técnico auxiliar I ..... Técnico auxiliar de exploração I ..... Trabalhador de armazém II .....	7	105 300\$00

Categorias/cargos	Níveis e subníveis		Remunerações acordadas para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999.
Ajudante de electricista II Ajudante de metalúrgico II Analista estagiário Auxiliar de laboratório I Carpinteiro I Contínuo I Empregado de refeitório I Escriturário estagiário Estagiário gráfico II Operador de máquinas auxiliares de escritório (estagiário) Pedreiro I Pintor I Porteiro I Técnico auxiliar (estagiário) Telefonista I Tirocinante II Trabalhador de armazém I	6		98 300\$00
Ajudante de construção civil II Ajudante de electricista I Ajudante de metalúrgico I Estagiário gráfico I	5		91 800\$00
Ajudante de construção civil I Auxiliar gráfico II Auxiliar de laboratório (estagiário) Contínuo (menos de 21 anos) Servente de armazém Tirocinante I Trabalhador de limpeza	4		87 000\$00
Auxiliar gráfico	3		82 100\$00
Aprendiz (16/17 anos) Paquete (16/17 anos)	2		68 400\$00
Aprendiz (14/15anos) Paquete (14/15 anos)	1		60 900\$00

(a) Categoria em destacamento — remunerações complementadas com gratificação de chefia quando em exercício.

(b) Nível de destacamento — remuneração mínima atribuída ao trabalhador quando, pela natureza e grau de responsabilidade das funções desempenhadas, o conselho de administração entenda diferenciar os vencimentos de trabalhadores destacados para a mesma função.

(c) O destacamento na categoria de director-geral far-se-á pelo subnível II do nível 20.

#### ANEXO IV

##### Tabela aplicável às cláusulas de expressão pecuniária

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999
1 — Abono para falhas:	
a) Movimento médio superior a 2000 contos/mês	10 650\$00
b) Movimento médio entre 600 e 2000 contos/mês	5 915\$00
c) Movimento médio entre 100 e 600 contos/mês	4 730\$00
2 — Ajudas de custo — continente e Regiões Autónomas:	
Diária completa	6 760\$00
Dormida	3 810\$00

Discriminação	Valores acordados para o período de 1 de Novembro de 1998 a 31 de Outubro de 1999
Pequeno-almoço	330\$00
Almoço ou jantar	1 480\$00
Ceia	615\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
Ensino primário	5 760\$00
Ciclo preparatório	11 460\$00
Cursos gerais	14 330\$00
Cursos complementares	19 040\$00
Cursos superiores	31 000\$00
Cursos pós-graduação	50 810\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
a) Anuidades	1 095\$00
b) Diuturnidades	6 025\$00
5 — Gratificação de chefia:	
Director-geral	56 970\$00
Director	37 870\$00
Chefe de serviços	26 040\$00
Chefe de zona	21 310\$00
Chefe de divisão	16 670\$00
Coordenador de exploração	16 670\$00
Delegado	16 670\$00
Chefe de cozinha	14 340\$00
Chefe de secção	14 340\$00
Chefe de sector	14 340\$00
Chefe de núcleo	14 340\$00
Coordenador administrativo	14 340\$00
Responsável de secção regional	10 240\$00
6 — Subsídios:	
6.1 — Diversificação de horário	18 670\$00
6.2 — Poluição	9 510\$00
6.3 — Refeição	796\$00
6.4 — Turno	16 580\$00
6.5 — Turno (encarregado)	435\$00
6.6 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço	330\$00
Almoço ou jantar	796\$00
Ceia	615\$00
6.7 — Subsídio de responsabilidade pela condução de viatura-oficina:	
Mês	6 610\$00
Dia	300\$00
6.8 — Subsídio para limpeza de células	1 160\$00

A nova tabela de remunerações mensais e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos retroactivos desde o dia 1 de Novembro de 1998.

Lisboa, 17 de Março de 1999.

Pela EPAC — Empresa para Agroalimentação e Cereais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

Maria Manuela Batista Cardoso.  
José Martins da Silva.

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se cons-

tituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

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, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito 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 Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

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

Entrado em 20 de Abril de 1999.

Depositado em 26 de Abril de 1999, a fl. 181 do livro n.º 8, com o n.º 90/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

