

pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 795, dos quais 219 (27,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 78 (9,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono diário para trabalho fora do local habitual, entre 2,5% a 3%, e o subsídio de refeição, em 12,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e armazenistas de artigos de papel e papelaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Julho e 1 de Outubro de 2006, respectivamente.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

O CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2004, e 45, de 8 de Dezembro de 2005, é revisto da forma seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas

que, no País, desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas e um total de 3800 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

.....

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

### CAPÍTULO IV

#### Duração e prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

.....

##### SECÇÃO II

##### Trabalho fora do local de trabalho

.....

##### SECÇÃO III

##### Transferências

.....

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito da retribuição do trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

a) .....

b) .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 17,50.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

.....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 17,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela

permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e de Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data de vencimento da diuturnidade anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50% na primeira hora, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 75% nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- c) 150% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 2,90;  
Diária completa — € 37,20;  
Almoço ou jantar — € 12;  
Dormida com pequeno-almoço — € 22;  
Ceia — € 6,35;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,25 sobre o preço de 1 l de gasolina 98 octanas por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 22 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São considerados feridos os seguintes dias:

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias seja gozada entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

.....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Gozo seguido de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

.....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Impedimento do período de férias**

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Férias e serviço militar obrigatório**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Morte do trabalhador**

.....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

.....

**SECÇÃO III**

**Faltas e licenças sem vencimento**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Condições particulares de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Protecção da maternidade e da paternidade**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Direitos na maternidade e paternidade**

1 — Além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são

assegurados às mães e aos pais, na situação de trabalhadores, os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito à dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo número de vezes necessário e justificado, sem perda de qualquer direitos, incluindo a retribuição. No entanto, deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;
- c) A trabalhadora grávida tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição;
- e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção

do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, nos termos de legislação específica.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Inspecções médicas

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

.....

## SECÇÃO III

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

.....

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

.....

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

.....

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,95, por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

É dever das empresas providenciar pelo aproveitamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional, nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

.....

## CAPÍTULO XIII

### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local da reunião;
- c) Escolher um quinto elemento que desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente, sem necessidade de nova convocatória, quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

5 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Julho de 2006.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias

correspondentes às quotas sindicais descontadas desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções respectivas

.....

## ANEXO II

### Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	582
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção ... Encarregado de expedição .....	518,50
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	503
IV	Aproveitador de subprodutos .....	465,30
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
V	Ajudante de motorista-distribuidor .....	425,50
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador/câmaras frigoríficas ....	414
	Manipulador .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	402
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2.º período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	390
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1.º período .....	
	Trabalhador da apanha (matadouro e aviário)	
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	386
	Praticante (matadouro) .....	
	Servente de limpeza .....	

### ANEXO III

#### Estrutura e níveis de classificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

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

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador;  
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;  
Expedidor;  
Fogoeiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de  
congelação;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

#### Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.

A.3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogoeiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;  
Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);

Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 12 de Outubro de 2006.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 18 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 233/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, obriga as empresas que se dediquem ao comércio a retalho representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios de Portugal — CESP.

2 — Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal — CESP e, por outra parte, as empresas representadas pelas associações outorgantes.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo prazo mínimo de 12 meses,