

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

- ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;
- AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;
- ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;
- ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel;

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

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

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda:

As que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa;

As que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

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

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 —
3 —

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 —
2 —
3 —
4 —

5 — A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constem as seguintes informações:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho;
- c) Categoria profissional do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo de acordo com o CCTV;
- d) Nível ou grau de enquadramento do CCTV;
- e) Data de celebração do contrato e início dos seus efeitos;
- f) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- g) Duração das férias remuneradas, ou se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação nos termos deste contrato colectivo e da lei;
- h) Prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação, no respeito pelas correspondentes regras deste contrato e da lei;
- i) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como as demais prestações retributivas;
- j) Período normal de trabalho diário e semanal;
- l) Normas deste contrato colectivo de trabalho e sua aplicação.

6 —
7 —
8 —
9 —

Cláusula 17.^a

Condições de promoção e acesso

1 —
2 —
3 —

4 — O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

Cláusula 44.^a

Deveres das entidades patronais

-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m) Informar os trabalhadores sobre tudo o que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativos aos postos de trabalho.

Cláusula 50.^a

Número de delegados sindicais

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 55.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o horário de trabalho é de trinta e nove horas semanais para empregados de escritório e de quarenta horas para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — No entanto, é permitido às empresas que nos subsectores de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustível e postos de assistência a pneumáticos pratiquem, à data da entrada em vigor do presente contrato, um horário de segunda-feira até às 13 horas de sábado continuarem a praticá-lo naqueles subsectores.

Os trabalhadores desses subsectores que pratiquem, este período de trabalho semanal podem, no entanto, optar por um período de descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 13 horas de segunda-feira. Por acordo entre as partes, pode o descanso de segunda-feira ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

3 — a) Os vendedores de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais e motociclos podem prestar trabalho ao sábado, em *stands*, das 9 às 13 horas, desde que o acordem por escrito com a empresa.

b) Não obstante as circunstâncias atrás referidas, haverá direito a dois dias de descanso semanal, com início às 13 horas de sábado e termo às 13 de segunda-feira.

c) Por acordo entre as partes, pode o descanso semanal de segunda-feira de manhã ser substituído por igual período de tempo em outro dia dentro da mesma semana.

d) Quando mais de um vendedor, acordar na prestação de trabalho ao sábado, será instituído um sistema rotativo entre eles, de forma a que o estabelecimento esteja aberto ao público, mas sem que todos os vendedores estejam presentes.

e) Por cada manhã de sábado em que o vendedor presta a sua actividade, este terá direito a uma retribuição complementar correspondente a 2% do valor da remuneração mínima mensal fixada para o nível 8 da tabela salarial que lhe seja aplicável.

f) Os vendedores referidos na alínea a) que tenham estabelecido outros acordos podem, em qualquer momento, optar, em sua substituição, pelo regime global previsto neste número, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

4 —

5 —

6 —

7 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

Cláusula 62.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho suplementar quando, por motivos justificáveis, expressamente o solicite.

4 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o termo do período normal e o início do período suplementar, cujo pagamento será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 66.^a

Trabalho em regime de turnos

1 —

2 —

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 é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho é de quarenta horas, podendo ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. Em

regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, 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 necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

- 5 —
- a)
- b)
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —
- 14 —
- 15 —
- 16 —

Cláusula 72.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4200\$, enquanto no desempenho dessas funções.

- 2 —

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

Até 1 000 000\$ — 2900\$;
Mais de 1 000 000\$ — 4200\$.

- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 73.^a

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
Primeira hora	1,5×RH	1,75×RH
Segunda hora	1,75×RH	2×RH
Horas restantes	2×RH	2,25×RH

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de duas horas suplementares para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito de refeição ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma até ao limite previsto na cláusula 83.^a

- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 80.^a

Mapas de quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar às entidades referidas no n.º 2 desta cláusula, dentro dos prazos adiante mencionados, os mapas de quadro de pessoal, devidamente preenchidos, utilizando, para o efeito, o modelo oficialmente aprovado.

2 — Dois exemplares do mapa referido no número anterior serão enviados durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, a cada uma das seguintes entidades:

- a) No continente, às respectivas delegações ou sub-delegações do Ministério do Trabalho e da Solidariedade e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira aos respectivos serviços regionais;
- b) Um exemplar à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal;
- c) Um exemplar ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

- 3 —

4 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades patronais afixarão, por forma bem visível, ou disponibilizarão a con-

sulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas enviados, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar por escrito, ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

5 —

6 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos nos números anteriores serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

7 — Em tudo o mais rege o disposto no Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro.

Cláusula 83.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —

- a)
- b)
- c) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 260\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
- d)

2 —

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

- Pequeno-almoço — 260\$;
- Almoço/jantar — 1300\$;

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

Cláusula 85.^a

Grandes deslocações no continente

1 —

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 520\$ para cobertura de despesas correntes;
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

2 —

3 —

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações no estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

- f)
- g)
- h) A uma verba diária fixa de 1400\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;
- i)
- j)

Cláusula 88.^a

Regime especial de deslocações

1 —

2 —

3 —

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

- Pequeno-almoço — 260\$;
- Almoço/jantar — 1300\$;
- Alojamento — 2900\$;

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

4 —

5 —

6 —

Cláusula 99.^a

Marcação do período de férias

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 109.^a

Faltas justificadas

1 —

- a)
- b)

- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- o)

2 —

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), i), j), m), n) e o) do número anterior, salvo no caso da alínea m), quando remuneradas integralmente por outra entidade;
- b)

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 110.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 —

2 — Nos casos em que as faltas determinam 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 dois terços dos dias úteis de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 —

Cláusula 118.^a

Direitos especiais das mulheres

1 —

- a)
- b) Faltar durante 98 dias por período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
- c)

2 —

3 —

Cláusula 124.^a

Aplicação de sanções

1 —

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

3 —

Cláusula 132.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

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

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

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores da empresa, ou, na sua falta e no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão

de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo de caducidade aplicável.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

14 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

15 — No caso de o trabalhador arguido ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 133.^a

Cláusula 133.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser considerado nulo se:

- Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 132.^a;
- Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos termos deste contrato e da lei;
- A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos legais e nos do presente contrato.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 132.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa, deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros da comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	162 600\$00	180 900\$00
2	144 600\$00	162 600\$00
3	126 600\$00	142 200\$00
4	114 700\$00	126 600\$00
5	102 800\$00	114 700\$00
6	94 200\$00	102 900\$00
7	86 900\$00	94 600\$00
8	79 200\$00	87 900\$00
9	74 000\$00	80 800\$00
10	69 600\$00	76 100\$00
11	65 700\$00	73 000\$00
12	63 400\$00	69 500\$00
13	59 600\$00	65 700\$00

Grupo I — Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.^a nos graus 8 e 9

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

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	43 900\$00	43 900\$00
16 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	—	—
17 anos	41 000\$00	41 000\$00	—	—	—	—

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	43 900\$00	43 900\$00
Praticante do 1.º ano	43 900\$00	46 200\$00
Praticante do 2.º ano	47 800\$00	51 900\$00

Grupo II — Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	43 900\$00	43 900\$00
16 anos	41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	—	—
17 anos	41 000\$00	41 000\$00	—	—	—	—

Grupo III — Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	43 900\$00	43 900\$00
Praticante de 19 anos	43 900\$00	43 900\$00

Grupo IV — Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano	43 900\$00	45 300\$00
Praticante de 19 anos ou com mais de 2 anos (1.º ano) ou do 2.º ano	47 100\$00	51 200\$00

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

1.º ano		2.º ano		3.º ano	
Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
41 000\$00	41 000\$00	42 600\$00	42 600\$00	43 900\$00	43 900\$00

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração

Nível 5:

.....
Secretário(a) III.
.....

Nível 6:

.....
Secretário(a) II.
.....

Nível 7:

.....
Secretário(a) I.
.....

Nível 9:

.....
Controlador de estação de tratamento de águas residuais.
.....

Nível 10:

.....
Controlador de estação de tratamento de águas residuais (com menos de dois anos).

Nível 11:

.....
Estagiário de vendedor.
.....

ANEXO III

Definição de funções

Controlador de estação de tratamento de águas residuais. — É o trabalhador que, predominantemente, assegura e vigia o funcionamento de uma estação de tratamento de águas residuais, executando, de acordo com instruções e ou especificações simples, as correspondentes tarefas de dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de bombagem, leituras simples de instrumentos de controlo e limpeza, não lhe competindo qualquer tarefa de análise ou de interpretação.

Estagiário de vendedor. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor.

Secretário(a). — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de uma das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa e ou estrangeira, conforme os conhecimentos que tiver neste domínio; preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; recebe clientes e visitantes, encaminhando-os para entidades ou estruturas especializadas da empresa; assegurar o trabalho de rotina diária de secretariado da sua competência, incluindo a recepção e encaminhamento da correspondência; providenciar para realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros.

Critério diferenciador de tabelas

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

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

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

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

V — Às empresas referidas no n.º I aplicam-se as tabelas I ou II consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 175 500 000\$.

VI — Às empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 245 300 000\$, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

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

As tabelas salariais, a restante matéria pecuniária e o critério diferenciador das tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1996.

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável que não constam na presente revisão.

Lisboa, 9 de Dezembro de 1997.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

Maria Alexandra Afonso.

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

Maria Alexandra Afonso.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

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

*Álvaro António Branco.
Armando Alves Pereira.
Leonardo Coelho.*

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

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

Álvaro António Branco.

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

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Álvaro António Branco.

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

Álvaro António Branco.

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

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Álvaro António Branco.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
- 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 Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
- 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 Meta-
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de San-
tarém;
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 Dezembro de 1997. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo
de Portugal — FESHOT declara, para os devidos efei-
tos, 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 Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares do Cen-
tro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região
Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hote-
laria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 2 de Dezembro de 1997. — Pela Direcção
Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêu-
tica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos,
que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da
Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do
Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da
Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Cen-
tro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram
de processos de fusão dos anteriores sindicatos, con-
forme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e
Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 27 de Novembro de 1997. — Pela Direcção
Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Trans-
portes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os
seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito
de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito
de Faro;

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

Pela Comissão Executiva, *Vitor Pereira.*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Fede-
ração dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias
Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindi-
catos:

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

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente
assinada.

Lisboa, 26 de Novembro de 1997. — Pelo Secreta-
riado 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 Operários da Construção Civil, Madei-
ras, 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 e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cons-
trução, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Dis-
tritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madei-
ras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 3 de Dezembro de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Dezembro de 1997.

Depositado em 18 de Dezembro de 1997, a fl. 103 do livro n.º 8, com o n.º 400/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, SGPS, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a Portucel, SGPS, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1996, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 1997.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

1 — Havendo mais de 100 trabalhadores, a Empresa [...] um local situado no interior daquela ou na sua proximidade [...]

2 — Havendo menos de 100 trabalhadores, a Empresa [...] um local situado no interior daquela ou na sua proximidade [...]

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A organização temporal do trabalho faz-se nos termos da lei e do presente acordo.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração média inferior existentes na Empresa.

3 — A duração média do período normal de trabalho diário é de oito horas.

Cláusula 31.^a

Turnos

2 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso nunca inferior a doze horas.

4 — (*Eliminar.*)

5 — (*Eliminar.*)

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

3 —

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 187\$.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — [...] um período de férias igual a 23 dias úteis em 1997 e 24 dias úteis a partir de 1998, salvo o disposto nos números seguintes.

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

10 — [...] poderá a Empresa, mediante autorização do Ministério para a Qualificação e o Emprego, substituir o regime fixado [...]

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1 — [...] da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de 7610\$.

2 — [...] movimentam verba inferior a 68 510\$ mensais em média anual.