

Boletim do Trabalho e Emprego

31

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 219\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 60	N.º 31	P. 1357-1394	22 - AGOSTO - 1993
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

Pág.

- Yazaki Saltano de Ovar — Cabos Eléctricos, L.^{da} — Autorização de laboração contínua 1359

Portarias de extensão:

- PE das alterações aos CCT (administrativos — Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 1359
- PE das alterações ao CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) 1360
- PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 1361
- Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 1362

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro 1362
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (dist. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra 1384
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (dist. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra 1385
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras 1386
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio) — Alteração salarial e outra 1387
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 1388
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra 1390

— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.....	Pág. 1390
— ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L. ^{da} , e outras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial e outra.....	1393
— AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação	1394



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

Yazaki Saltano de Ovar — Cabos Eléctricos, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa Yazaki Saltano de Ovar — Cabos Eléctricos, L.^{da}, com sede na Avenida de D. Manuel I, Zona Industrial de Ovar, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita no local da sua sede social.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para as indústrias de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e respectivas alterações — fabrico de fio eléctrico, modelo *Cavs*, para a indústria automóvel.

Fundamenta o seu pedido em razões de ordem técnica e económica, a saber:

Necessidade de maior rentabilidade do equipamento instalado, só possível com o aumento do período de utilização;

O preço do fio eléctrico só se torna competitivo através da rentabilidade de todo o equipamento; Este tipo de fio, até agora só produzido no Japão, será produzido em Portugal através de uma transferência de *know-how* japonês e destina-se ao fabrico de cablagens, totalmente para exportação, abastecendo a fábrica Toyota instalada em Inglaterra.

Assim, e considerando:

- 1) Que se confirmam os fundamentos aduzidos pela requerente;
- 2) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável — contrato colectivo de trabalho para as indústrias de material eléctrico e electrónico — não veda o regime requerido;
- 3) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 4) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendida deram o seu acordo, por escrito:

É autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a empresa Yazaki Saltano de Ovar — Cabos Eléctricos, L.^{da}, a laborar continuamente na sua unidade industrial sita na Avenida de D. Manuel I, Zona Industrial de Ovar.

É revogado o despacho de 6 de Abril de 1993, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993.

Ministérios da Indústria e do Emprego e da Segurança Social, 13 de Julho de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Luís Filipe Alves Monteiro*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CCT (administrativos — Norte) entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, 23 e 24, de 8, 22 e 29 de Junho de 1993, vieram publicados os CCT celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a referida associação patronal e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, 23 e 24, de 8, 22 e 29 de Junho de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas

previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — A extensão determinada no número anterior não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Junho de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 11 de Agosto de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações ao CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993, veio publicado o CCT celebrado entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associa-

ção patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — Não são abrangidas pela presente portaria as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente se excluem da presente extensão as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 11 de Agosto de 1993. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FE-TESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993, foram publicados os CCT celebrados entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e

Vidro de Portugal e outros, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante das aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são abrangidas pela presente extensão as relações de trabalho estabelecidas entre empresas que se dediquem ao fabrico de mosaicos hidráulicos não filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são abrangidas por esta extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 11 de Agosto de 1993. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *António Morgado Pinto Cardoso*, Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das convenções colectivas de trabalho enunciadas em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos, não podendo ser denunciado antes de decorridos 20 meses de vigência.

2 — As tabelas de remunerações mínimas vigorarão por 12 meses, não podendo ser denunciadas antes de decorridos 10 meses de vigência.

3 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data da recepção.

5 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número anterior, a validade quer do CCT em geral, quer da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas com expressão pecuniária prorrogar-se-á, automaticamente, por períodos de três meses.

6 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Idade e habilitações mínimas

1 — Para além da escolaridade obrigatória, as condições mínimas para a admissão de trabalhadores para as profissões a que se aplica esta convenção, ordenadas em conformidade com a cláusula 7.ª, são as seguintes:

A) Escritórios e actividades conexas:

- a) Profissionais de escritório — habilitação com o curso geral de comércio ou equiparado;

- b) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- c) Telefonistas — idade não inferior a 16 anos;

comunicação implica a renovação do contrato a prazo certo por prazo igual.

- B) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se nos termos da lei em vigor;
- C) Armazém — idade não inferior a 16 anos;
- D) Desenho — habilitação com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- E) Hotelaria — idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais ou exigidas pelo regulamento da carteira profissional;
- F) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- G) Vendas — idade não inferior a 18 anos;
- H) Restantes profissões — idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

3 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo serão estabelecidos pelo período mínimo de seis meses, salvo quando se verificar a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, casos em que poderão ser celebrados por prazos inferiores e são renováveis até ao limite máximo de três anos.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, a vontade de o não renovar. A falta de oportuna

3 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

4 — O contrato de trabalho a prazo é sempre reduzido a escrito e conterà obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

5 — Os trabalhadores com contratos a prazo passam a contratados sem prazo quando haja acordo entre as partes ou se prove que tenha havido intenção de iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo, contando-se nestes casos a antiguidade do trabalhador desde a data do início do seu contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecido do prazo.

Cláusula 6.^a

Relação nominal e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social o quadro de pessoal, nos termos da legislação em vigor, e a afixar um exemplar, durante 45 dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar às associações sindicais signatárias, dentro de 60 dias a contar da entrada em vigor desta convenção e em Maio de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sinistrados e os menores de qualquer idade, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição mensal efectiva.

3 — Qualquer alteração será comunicada às associações sindicais no prazo de 30 dias, com as indicações indispensáveis.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais indicadas no anexo II.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula seguinte, nem todas as funções e categorias profissionais serão obrigatoriamente preenchidas, designadamente por razões tecnológicas ou de estrutura.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de 1 para 10 profissionais de escritório.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

Cláusula 9.^a

Acesso

A) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriturários.

3 — Os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriturários.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a estagiários, desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções e com direito à primeira vaga registada.

B) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiros, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

C) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciam a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

a) O curso de especialização em desenhador ministrado nas escolas técnicas, são classificados

como tirocinantes do 2.^o ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.^o ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de dois anos, findos os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos), nos termos do número anterior.

D) Hotelaria

1 — Os trabalhadores de refeitório admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.^a

E) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com curso de auxiliar de laboratório ou equivalente ou desde que desempenhem as funções de preparador ou operador são promovidos a preparador ou operador de 2.^a após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.^a, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.^a são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.^a após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.^a classe, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

3 — Controladores de qualidade:

a) Os controladores de qualidade classificam-se em 1.^a e 2.^a;

b) Os trabalhadores que se candidatem ao ingresso na carreira profissional de controladores de qualidade quando a empresa abrir concurso para o efeito e forem seleccionados serão submetidos a um período de estágio de duração de um ano, mantendo, contudo, a sua anterior categoria profissional. Se no fim do período de estágio forem pela empresa considerados aptos, serão classificados como controladores de qualidade de 2.^a; caso contrário, regressarão ao desempenho das funções próprias da antiga categoria;

c) Os controladores de qualidade de 2.^a após dois anos de efectivo serviço serão promovidos a controladores de qualidade de 1.^a

§ único. Regras gerais:

1 — Em todos os casos não especificamente previstos, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade, sem prejuízo de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 10.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Passar certificados aos trabalhadores relativos à sua competência profissional, quando por estes requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento desta convenção;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com acordo dos trabalhadores e nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra a presente convenção;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprir o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos

ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;

- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- j) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado ou a que tenha sido promovido, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada nos termos da lei;
- h) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- i) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

- k) Aplicar sanções aos trabalhadores que exerçam cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da segurança social durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que tais sanções tenham sido aplicadas por causa desse exercício;
- l) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- m) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- n) Fazer *lock-out*;
- o) Salvo o disposto na lei, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

A) Período normal de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1 — Na vigência da presente convenção o período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos pela mesma não pode ser superior a quarenta e três horas semanais, a partir de 1 de Julho de 1993, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, salvo se a presente convenção colectiva for publicada após aquela data, caso em que o período normal de trabalho máximo de quarenta e três horas semanais entrará em vigor cinco dias após essa publicação.

§ único. Os outorgantes da presente convenção colectiva acordaram na redução do limite máximo do horário de trabalho semanal de quarenta e quatro horas para quarenta e três horas, na perspectiva de uma redução gradual do mesmo limite, por via convencional, para quarenta horas semanais, a atingir até 1 de Janeiro de 1995.

2 — Para todos os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e duas horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e três horas, calculado sobre um período máximo de quatro semanas.

5 — A inserção de profissionais do sexo feminino no regime de horários de turnos não prejudica o disposto na cláusula 49.^a

6 — O período normal de trabalho semanal actualmente prestado por qualquer trabalhador em tempo completo só pode ser aumentado se ele for transferido de um dos regimes de turnos para o regime de horário geral ou do regime de turnos com folga fixa ao domingo para o regime de turnos sem folga fixa ao domingo ou se o trabalhador der neste sentido o seu acordo.

Os intervalos de descanso de que actualmente goza qualquer trabalhador só podem ser diminuídos se ele for transferido de um para outro dos regimes referidos no parágrafo anterior ou se o trabalhador der o seu acordo nesse sentido.

7 — Salvo o disposto no número anterior, não poderá resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

8 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa.

B) Prestação de trabalho suplementar

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

5 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensató-

rio remunerado, a vencer-se nos termos da lei e a gozar num dos três dias úteis seguintes. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

6 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida ou paga pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normis de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório ou facultativo será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos estabelecidos na cláusula 28.^a:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — As horas de trabalho suplementar referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado três ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar, o trabalhador não poderá retomar o trabalho normal antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

C) Prestação de trabalho nocturno

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de 167\$ por

hora para as empresas dos grupos I e I-A e de 152\$50 por hora para as empresas do grupo II, salvo regime mais favorável previsto na lei.

D) Isenções

Cláusula 17.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O requerimento de isenção do horário de trabalho, dirigido ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.^a

Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que, nos termos desta convenção, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo I;
- Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 20.^a;
- Remuneração especial por isenção de horário de trabalho nos termos da cláusula 17.^a, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída

na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas da própria convenção, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado}$$

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão ao disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem e às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda

a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, no valor de 1100\$ cada uma, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelo valor indicado no n.º 1 desta cláusula quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades considera-se por referência 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito, no máximo, três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 21.^a

Determinação da retribuição

É a seguinte a fórmula para determinação do valor salário/hora:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a);

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, na altura do Natal, a um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal efectiva tal como está definida no n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem 150 dias no ano a que respeita o subsídio.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

4 — O subsídio de Natal é pago com o vencimento do mês de Novembro.

5 — Após o pagamento do subsídio de Natal, se se verificar o disposto no n.º 3, este valor é descontado no vencimento do mês de Dezembro.

Cláusula 23.^a

Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 24.^o

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas de alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 965\$;
Pequeno-almoço — 185\$;
Dormida — 2000\$;
Diária completa — 4 115\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por $0,26 \times$ preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 25.^a

Seguros

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 26.^a

Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por esta convenção terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessários à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigadas a pôr em funcionamento o refeitório.

4 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas são da responsabilidade da entidade patronal.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm direito, gratuitamente, à alimentação.

7 — Cada trabalhador comparticipa com o valor actualmente em vigor na respectiva empresa, não podendo, em caso algum, ser superior a 50\$ no custo de uma refeição completa, constituída por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

8 — O valor referido no número anterior poderá sofrer um aumento até 20% logo após a publicação da próxima revisão salarial para este sector empresarial de actividades, seja qual for o seu âmbito profissional.

9 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição, nos termos do n.º 7, aos trabalhadores que laborem no 2.º ou 3.º turnos ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 320\$, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

10 — Os trabalhadores dos turnos das 8 às 16 horas e das 16 às 24 horas, aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de 435\$.

11 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecerem a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 320\$.

12 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 11 só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem efectivamente o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de duzentos e dez minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio.

A atribuição do subsídio não será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 49.^a do CCT, que não são tidas em conta para o crédito de duzentos e dez minutos atrás referido.

As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número (crédito de duzentos e dez minutos mensais).

13 — Prevaecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

14 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da localidade em que está situado o mesmo refeitório e que não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 10 e 11, um subsídio diário de 480\$, sujeito, porém, às condições previstas no n.º 12.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal nisso acordem.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — 187\$;
- b) Almoço ou jantar — 490\$;
- c) Ceia — 322\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da 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;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o da capital do distrito.

3 — A terça-feira de Carnaval é feriado facultativo.

4 — Salvo nas empresas em regime de laboração contínua, a cessação do trabalho por turnos é obrigatória nos seguintes feriados:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1 de Maio;

25 de Dezembro.

5 — Quando haja prestação de trabalho nos dias indicados no número anterior desta cláusula, a remuneração será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 4$$

Cláusula 29.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 15.^a

2 — O descanso previsto no número anterior corresponderá a um período normal de trabalho diário completo se o trabalhador tiver prestado mais de quatro horas de trabalho no seu dia de descanso semanal ou corresponderá a metade daquele período se tiver prestado menos de quatro horas de trabalho.

B) Férias

Cláusula 30.^a

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito em cada ano civil, a um período de 30 dias de férias de calendário, a começar em qualquer dia útil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No ano da admissão, desde que já tenha completado 90 dias de serviço, o trabalhador tem direito

a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês e até ao limite de 21 dias de calendário.

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

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical, a comissão intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal, do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite, alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — 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, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 32.^a

Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 30.^a

3 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e o termo da doença.

C) Faltas e licenças

Cláusula 34.^a

Definição

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante 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 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, 90 minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas pode ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições da segurança social e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros da direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais

e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;

- e) As dadas, durante um número de horas por mês igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As dadas, durante cinco dias consecutivos de calendário, por altura do parto da esposa;
- i) As dadas pelos bombeiros voluntários para desempenho de serviço em caso de emergência, quando convocados pela respectiva corporação;
- j) As dadas por doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dadas por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho.

Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

9 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias ao trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 35.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 35.^a, para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lu-

gar, continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão pelo trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestados no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 32.^a

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 42.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 58.^a

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 43.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 45.^a

Cláusula 45.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 46.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alterações ao contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 48.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

A) Trabalhadores do sexo feminino

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a):

- 1) É garantido às mulheres o direito de receberem, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova da consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderá ser descontada para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a

uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;

- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldade de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto;
- 6) Não serem discriminadas, em igualdade de circunstâncias, designadamente quanto ao ingresso nas empresas, acesso a carreiras e regime de prestação de trabalho.

B) Protecção à maternidade e à paternidade

Cláusula 50.^a

Protecção à maternidade e à paternidade

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — As faltas dadas ao abrigo dos números anteriores não determinam perda de quaisquer regalias.

4 — Os trabalhadores, pai ou mãe, têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

5 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

6 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, em condições a regulamentar.

C) Menores

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

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

D) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 52.^a

Trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 53.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) por inteiro, quer completando a pensão por incapacidade temporária, quer conseguindo a sua elevação até esse limite.

Cláusula 54.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 57.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior em competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 58.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

6 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 43.^a

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que nos termos legais e contratuais não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 60.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 45.^a

Cláusula 61.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

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

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 62.^a

Garantia da manutenção de regalias

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 63.^a

Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 64.^a

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor desta convenção, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá 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) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas desta convenção referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com 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, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos relativos a cada ano será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos, durante 30 dias na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Normas de segurança

1 — No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios de higiene e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço, regulados nos termos seguintes.

2 — A venda e o consumo de bebidas alcoólicas fora das refeições são interditos nos locais de trabalho.

3 — De acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2, as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa.

4 — A medição do grau de alcoolemia é feita por aparelhos de sopro, tendo em atenção os limites que sejam estabelecidos pela lei para condutores de veículos automóveis.

CAPÍTULO XVI

Classificação de empresas

Cláusula 67.^a

Classificação das empresas por grupos

1 — As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo I:

Papéis Inapa, S. A.

Grupo I-A:

Companhia do Papel do Prado, S. A.;
FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, L.^{da};
Renova — Fábrica de Papel do Almonda, S. A.

Grupo II:

Companhia de Cartões do Cávado, S. A.;
Nisa — Indústria Transformadora de Celulose
e Papel, S. A.;
Papeleira Portuguesa, S. A.;
UNOR — Embalagens, S. A.

2 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos salariais.

3 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

4 — Dentro do prazo previsto no n.º 2 cada uma das partes indicará dois elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

5 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

CAPÍTULO XVII

Princípios gerais de aplicação desta convenção

Cláusula 68.^a

Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissões previstas na cláusula 7.^a, no prazo de 90 dias a contar da data da publicação desta convenção.

2 — Em caso de dúvida, devem ser consultados os delegados sindicais e os respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categorias e profissões previstas nesta convenção, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

ANEXO I

Tabelas de remunerações de base (mínimas)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
I	Chefe de serviços administrativos Chefe de laboratório Chefe de produção Chefe de serviços técnicos	129 100\$00	113 400\$00	101 000\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento/divisão ou serviços Chefe de fabricação Contabilista Encarregado-geral (CC) Tesoureiro	110 400\$00	97 000\$00	86 400\$00
III	Analista de 1. ^a Chefe de secção Chefe de turno Chefe de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador especializado Desenhador maquetista especializado Desenhador projectista Guarda-livros Programador de informática Secretária de direcção/administração	99 200\$00	86 900\$00	77 200\$00
IV	Desenhador de arte final (mais de seis anos) Desenhador maquetista (mais de seis anos) Encarregado de armazem Desenhador técnico (mais de seis anos) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fogoeiro encarregado Preparador de trabalho Programador mecanográfico Prospector e promotor de vendas	89 500\$00	78 700\$00	70 200\$00
V	Analista de 2. ^a Caixa Encarregado de higiene e segurança Encarregado de turno Enfermeiro Primeiro-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	81 200\$00	71 400\$00	63 650\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela I	Tabela I-A	Tabela II
V	Fiel de armazém (metal.) Fogoeiro de 1. ^a Motorista de pesados Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico Perfurador-verificador de 1. ^a Técnico de vendas ou vendedor especializado	81 200\$00	71 400\$00	63 650\$00
VI	Controlador de qualidade (de papel) de 1. ^a Desenhador de arte final (de três a seis anos) Desenhador maquetista (de três a seis anos) Desenhador técnico (de três a seis anos) Preparador ou operador de laboratório de 1. ^a classe Vendedor	78 050\$00	68 600\$00	61 100\$00
VII	Analista de 3. ^a classe Auxiliar de enfermagem Caixeiro Cobrador Condutor de empilhador Controlador de qualidade (papel) de 2. ^a Coordenador de serviços complementares Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de arte final (até três anos) Desenhador maquetista (até três anos) Desenhador técnico (até três anos) Segundo-escriturário Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Preparador ou operador de laboratório de 2. ^a Telefonista	75 150\$00	66 100\$00	59 000\$00
VIII	Ajudante de motorista Coordenador de cargas e descargas Terceiro-escriturário Fogoeiro de 3. ^a Operador arquivista Tirocinante de desenhador do 2. ^o ano Turbineiro	71 250\$00	62 750\$00	55 900\$00
IX	Ajudante de fogoeiro do 3. ^o ano Cozinheiro de 2. ^a Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Mestra de papel/cartão ou telas metálicas Porteiro e guarda	68 450\$00	60 300\$00	53 750\$00
X	Auxiliar de laboratório Ajudante de fiel de armazém Ajudante de fogoeiro do 1. ^o e 2. ^o anos Contínuo Cozinheiro de 3. ^a Dactilógrafo do 1. ^o ano Encarregado(a) de refeitório Estagiário do 1. ^o ano Tirocinante de desenhador do 1. ^o ano Trabalhador de serviços complementares	66 950\$00	59 100\$00	53 000\$00
XI	Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas Auxiliar ou servente Empregado(a) de refeitório Jardineiro Servente de limpeza	62 850\$00	56 000\$00	51 800\$00
XII	Paquete do 3. ^o e 4. ^o anos	48 300\$00	43 100\$00	39 900\$00
XIII	Paquete do 1. ^o e 2. ^o anos	46 900\$00	41 900\$00	38 850\$00

1 — A remuneração base mínima do adjunto, quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que *RBM* substitui a expressão «remuneração base mínima»:

$$RBM \text{ do adjunto} = \frac{RBM \text{ do trabalhador coadjuvado} + RBM \text{ imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 4765\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 3620\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — As manipuladoras que na sua secção estejam incumbidas do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de 1610\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5 % sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

ANEXO II

A) Escritórios e actividades conexas

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

Chefe de departamento/divisão ou serviços. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento

dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador).

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

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

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Esteno-dactilógrafo (línguas estrangeiras e língua portuguesa). — É o trabalhador que, normalmente, executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas e prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de es-

critório; executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que procede à guarda da portaria da empresa, controlando e registando a entrada e saída de pessoas e veículos. É responsável pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anuncia visitantes e procede a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos, pode atender o telefone, desde que não deva afastar-se da portaria para o efeito.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e endereçamento.

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

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

B) Vapor

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os gerados de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15 do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

C) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada e transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

D) Desenho

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador maquetista especializado. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

Desenhador de arte final. — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

E) Hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço das refeições.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos

os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres; distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocação nos balcões, mesas ou centros de convívio de todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

F) Serviços gerais

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene da empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.^a e 65.^a da CCT. As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras funções, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- a) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- b) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estojos de primeiros socorros e campanhas de esclarecimento.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com rebobques, pontes rolantes ou *dumpers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas que procedem a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente, e pela conferência de guias de entrada, transferência ou remessa.

Turbineiro. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

G) Transportes

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela secção de movimentação e transportes e pela equipa de motoristas e seus ajudantes, competindo-lhe, nomeadamente, orientar técnica e disciplinarmente o pessoal da secção; zelar pelo bom estado do equipamento da mesma, tomando as medidas adequadas para que se encontrem sempre em boas condições de funcionamento; fazer cumprir o plano de revisão das viaturas, coordenar a sua utilização, os seus consumos e elaborar os respectivos registos. Sem prejuízo da manutenção das situações existentes, só é obrigatória a sua existência em empresas que disponham de mais de 20 viaturas pesadas.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados, terão, obrigatoriamente, ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

H) Vendas

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

Prospector e promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem; colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

Viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

I) Outras categorias profissionais

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Encarregado geral (CC). — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Encarregado de turno. — É o trabalhador responsável pela equipa de pessoal do seu turno, sendo também responsável pelas guias de remessa respeitantes à movimentação do papel no seu sector e orientando toda a secção durante o seu turno.

Trabalhadores de serviços complementares. — São os trabalhadores que executam, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfiamento de produtos acabados, podendo executar as marcações necessárias nos produtos acabados e emitir as correspondentes guias de remessa.

Mestra de papel e cartão ou telas metálicas. — É a trabalhadora que tem superintendência técnica e disciplinar sobre todas as trabalhadoras da actividade respectiva, sendo responsável pela emissão de guias de remessa do papel pronto.

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de enfermagem geral ou seu equivalente legal.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira

respectiva e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.^a Pode ser de 1.^a ou de 2.^a Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificação suficientes.

Controlador de qualidade de papel. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em vias de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe amostras para análise e auxila nos serviços de laboratório.

Fiel de armazém (metalúrgicos). — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo em embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Manipuladora. — É a trabalhadora que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição as escolhedoras, cortadoras manuais de papel, enresmadoras, manipuladoras de tela, pesadoras, farripadoras, contadeiras, contadeiras de contagem automática, embaladeiras e seleccionadoras de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

Porto, 30 de Junho de 1993.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Agosto de 1993.

Depositado em 11 de Agosto de 1993, a fl. 27 do livro n.º 7, com o n.º 270/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (dist. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de moagem dos distritos do Porto e Aveiro representadas pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia do contrato

1 —

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1993, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 420\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.
- 5 —
- 6 —

Cláusula 52.^a

Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15/76, 46/77, 10/79, 16/80, 19/81, 22/82, 32/85, 32/86, 32/87, 32/88, 31/89, 32/90, 31/91 e 30/92.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório	108 700\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Técnico de contas Contabilista	105 250\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros	101 100\$00
IV	Programador Correspondente em línguas estrangeiras	93 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Primeiro-escriturário Caixa Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	87 600\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafa em língua portuguesa de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a	82 700\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a	78 600\$00
VIII	Contínuo de 1. ^a	62 400\$00
IX	Estagiário para profissional de escritório e operador mecanográfico Perfurador-verificador de 3. ^a Operador de máquinas de contabilidade Dactilógrafa	62 400\$00
X	Porteiro Guarda Contínuo de 2. ^a	55 850\$00
XI	Servente de limpeza	50 250\$00
XII	Paquete até 17 anos	39 850\$00

Porto, 13 de Julho de 1993.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Agosto de 1993.

Depositado em 11 de Agosto de 1993, a fl. 27 do livro n.º 7, com o n.º 269/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (dist. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de moagem dos distritos do Porto e Aveiro representadas pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e, por outro, os trabalhadores ao seu

serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia do contrato

- 1 —

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 1993, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

- 1 —
2 —
3 —

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 420\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

Cláusula 52.^a

Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15/76, 46/77, 10/79, 16/80, 19/81, 26/83, 32/85, 32/86, 32/87, 32/88, 31/89, 33/90, 31/91 e 30/92.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
I	108 700\$00
II	105 250\$00
III	101 100\$00
IV	93 800\$00

Grupos	Remunerações
V	87 600\$00
VI	82 700\$00
VII	78 600\$00
VIII	62 400\$00
IX	62 400\$00
X	55 850\$00
XI	50 250\$00
XII	39 850\$00

Lisboa, 13 de Julho de 1993.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 14 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Agosto de 1993.

Depositado em 11 de Agosto de 1993, a fl. 27 do livro n.º 7, com o n.º 268/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 1993, tendo as tabelas salariais reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta e duas horas.

.....

Cláusula 53.^a-A

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) 5200\$;
b) 8100\$;
c) 9200\$.

.....

Cláusula 53.^a-B

Refeitório e subsídio de alimentação

.....

2 — Caso não forneçam refeição, as empresas pagam um subsídio de 475\$ por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO III

Tabelas salariais

Níveis	Tabela A	Tabela B
I	84 750\$00	84 750\$00
II	80 500\$00	80 500\$00
III	77 250\$00	72 450\$00
IV	74 400\$00	69 200\$00
V	70 900\$00	66 000\$00
VI	66 250\$00	62 850\$00
VII	62 750\$00	62 750\$00

Lisboa, 26 de Julho de 1993.

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(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:

José Luís Carapinha Rei.

Entrado em 28 de Julho de 1993.

Depositado em 9 de Agosto de 1993, a fl. 26 do livro n.º 7, com o n.º 265/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apolo) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 2.ª

Vigência

2 — A presente alteração é vigente desde o dia 1 de Julho de 1993 e as tabelas salariais têm reflexos nos subsídios de férias do corrente ano.

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta e duas horas semanais a partir de 1 de Agosto de 1993.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Tabela A	Tabela B
I	83 700\$00	83 700\$00
II	78 800\$00	78 800\$00
III	75 100\$00	75 100\$00

Níveis	Tabela A	Tabela B
IV	73 600\$00	71 500\$00
V	70 900\$00	69 200\$00
VI	69 500\$00	67 300\$00
VII	66 400\$00	64 200\$00
VIII	65 700\$00	63 500\$00
IX	60 100\$00	58 500\$00
X	59 300\$00	57 100\$00
XI	56 700\$00	54 600\$00
XII	55 100\$00	53 400\$00
XIII	49 000\$00	49 000\$00
XIV	48 200\$00	48 200\$00
XV	47 700\$00	47 700\$00
XVI	36 000\$00	36 000\$00
XVII	35 800\$00	35 800\$00

Profissionais de engenharia

Níveis	Tabela A
I-A	90 900\$00
I-B	96 700\$00
II	109 900\$00
III	127 300\$00
IV	150 800\$00
V	170 700\$00
VI	194 400\$00

Lisboa, 26 de Julho de 1993.

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Trabalhadores de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(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:

José Luís Carapinha Rei.

Entrado em 28 de Julho de 1993.

Depositado em 9 de Agosto de 1993, a fl. 27 do livro n.º 7, com o n.º 266/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 12, de 29 de Março de 1986, 16, de 29 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 16, de 30 de Abril de 1990, 16, de 30 de Abril de 1991, e 25, de 8 de Julho de 1992, dá nova redacção às seguinte cláusulas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 70.ª

Produção de efeitos

A presente tabela entra em vigor em 1 de Abril de 1993, sem prejuízo da tabela da futura revisão do CCT poder ter efeitos a 1 de Janeiro de 1994, devendo para esse efeito as associações sindicais apresentar a proposta durante o mês de Dezembro de 1993 para se iniciar então o processo de revisão, respondendo a associação patronal nos 30 dias seguintes.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de escritório	82 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
2	Chefe de serviços Contabilista Técnico de contas Analista de sistemas	79 050\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral de armazém Guarda-livros Programador	76 200\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Programador mecanográfico Primeiro-escriurário Caixa Fogoeiro encarregado	68 300\$00
5	Operador mecanográfico Vendedor Encarregado de armazém Operador de computador Fogoeiro de 1.ª	64 500\$00
6	Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade Cobrador Operador de telex Fiel de armazém Motorista Fogoeiro de 2.ª	60 250\$00
7	Terceiro-escriurário Telefonista Perfurador-verificador Conferente Demonstrador Ajudante de motorista Fogoeiro de 3.ª	53 100\$00
8	Servente (viatura de carga) Contínuo Servente Distribuidor Embalador Ajudante de fogoeiro do 4.º ano	48 050\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
9	Estagiário do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano.....	43 150\$00
10	Estagiário do 1.º ano Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos	39 150\$00
11	Paquete de 17 anos Praticante de 17 anos	36 400\$00
12	Paquete de 16 anos Praticante de 16 anos	35 750\$00

Nota. — $\frac{Rm}{12}$ = soma das retribuições de cada grupo dividida pelo número de grupos.

Para os efeitos previstos nas cláusulas 45.^a (Deslocações), 61.^a (Abono para falhas) e 62.^a (Diuturnidades), o valor de $\frac{Rm}{12}$ a considerar é de 57 200\$, correspondendo os valores da actual revisão aos seguintes montantes:

Alojamento com pequeno-almoço — 2980\$;
Almoço ou jantar — 1210\$;
Abono para falhas — 1780\$;
Diuturnidades — 3040\$.

Porto, 9 de Julho de 1993.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinatura ilegível.)

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

Manuel Domingos Pinto Vieira.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

Manuel Domingos Pinto Vieira.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
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;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 16 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Agosto de 1993.

Depositado em 10 de Agosto de 1993, a fl. 27 do livro n.º 7, com o n.º 267/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo II, desde que sejam representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — As alterações ora introduzidas entram em vigor no dia 1 de Março de 1993.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Anexo a que se refere a cláusula 23.^a, n.º 1

Níveis	Retribuições
I.....	63 150\$00
II.....	57 550\$00
III.....	54 400\$00
IV.....	54 250\$00

Níveis	Retribuições
V.....	52 050\$00
VI.....	50 650\$00
VII.....	49 750\$00
VIII.....	48 750\$00
IX.....	47 700\$00
X.....	45 700\$00
XI.....	35 550\$00

Nota. — De acordo com a cláusula 25.^a, cada diuturnidade é de 1400\$.

A presente tabela e diuturnidade entram em vigor em 1 de Junho de 1993, sem prejuízo da tabela da futura revisão do CCT poder ter efeitos a 1 de Março de 1994, devendo para esse efeito as associações sindicais apresentar a proposta durante o mês de Fevereiro de 1994 para se iniciar então o processo de revisão, respondendo a associação nos 30 dias seguintes.

Porto, 7 de Julho de 1993.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Julho de 1993.

Depositado em 10 de Agosto de 1993, a fl. 26 do livro n.º 7, com o n.º 263/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das re-

feridas empresas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993 e vigorará até 31 de Dezembro de 1993, com excepção das cláusulas 23.^a e 25.^a-A.

3, 4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 4840\$$, sendo o N os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 220\$;

Almoço ou jantar — 1040\$;

Dormida — 3110\$.

6 — Os valores referidos nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1993.

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 200\$, a partir do dia 1 de Julho de 1993, inclusive.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 62.^a

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo A (89 880\$):

Gerente.

Grupo B (86 300\$):

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

Grupo C (79 560\$):

Assistente de exploração de parques, caixeiro, encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

Grupo D (73 250\$):

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico-auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

Grupo E (71 430\$):

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.^a, caixa de escritório, caixeiro de praça, lubrificador e fiel de armazém.

Grupo F (68 430\$):

Montador de pneus especializado, cobrador, conferente, motorista de ligeiros, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.^a e perfurador-verificador.

Grupo G (65 020\$):

Instalador de gás de 3.^a, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

Grupo H (61 490\$):

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.º ano e telefonista.

Grupo I (59 920\$):

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.º ano.

Grupo J (58 170\$):

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

Grupo L (53 770\$):

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.º ano, electricista-ajudante do 2.º ano, distribuidor e estagiário do 2.º ano.

Grupo M (48 540\$):

Dactilógrafo do 1.º ano, electricista-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

Grupo N (40 180\$):

Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 2.º ano e paquete.

Grupo O (34 760\$):

Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1.º ano.

Nota. — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 12 de Julho de 1993.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*Antero João Eiras de Campos.
Luiz Carlos Lobato de Faria Ribeiro.*

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

Álvaro António Branco.

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

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiros.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *Maria Leonor Mesquita.*

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 Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
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 do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Offícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;

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 Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 22 de Julho de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*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:

Sindicato das Indústrias Eléctricas de Portugal;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Junho de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo; Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 22 de Julho de 1993. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Agosto de 1993.

Depositado em 9 de Agosto de 1993, a fl. 26 do livro n.º 7, com o n.º 262/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}, e outras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial e outra.

Revisão do ACT/transportes marítimos e turismo, celebrado entre o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e as empresas VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}, ALGARVESOL — Empreendimentos Turísticos, S. A., GUADITUR — Actividades Marítimo-Turísticas, de R. J. Rodrigues, L.^{da}, e TRANSGUADIANA — Transportes Fluviais de Turismo, L.^{da}, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1992.

Cláusula 2.^a

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 1993 e terá a duração de doze meses.

4 — (*Sem alteração.*)

5 — (*Sem alteração.*)

6 — (*Sem alteração.*)

7 — (*Sem alteração.*)

8 — (*Sem alteração.*)

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de quarenta e cinco horas semanais.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

ANEXO II

Tabela salarial

1 — Mestre do tráfego local — 63 000\$.

2 — Marinheiro do tráfego local — 53 000\$.

Faro, 20 de Maio de 1993.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela ALGARVESOL — Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela GUADITUR — Actividades Marítimo-Turísticas, de R. J. Rodrigues, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSGUADIANA — Transportes Fluviais de Turismo, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Junho de 1993.

Depositado em 10 de Agosto de 1993, a fl. 26 do livro n.º 7, com o n.º 264/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1993, foi publicado o AE celebrado entre a empresa Manufatura de Tapeçarias de Portalegre e o sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outras organizações sindicais.

Constatando-se que o texto publicado não se apresenta conforme ao original depositado nos serviços, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, na tabela salarial, onde se lê:

Grupo VII	55 900\$00
Grupo IX	51 600\$00

deve ler-se:

Grupo VII	62 600\$00
Grupo VIII	55 900\$00
Grupo IX	51 600\$00