

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.ª SÉRIE

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

Preço 328\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 13	P. 433-484	8 - ABRIL - 1994
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	435
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra	436
— PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	436
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	437
— Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos/Centro) entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e ainda entre a referida associação patronal e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	438
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	439
— Aviso para PE das alterações aos CCT (armazéns) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas associações patronais e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e ainda entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	439
— Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros	440
— Aviso para PE do CCT entre a ANS — Assoc. Nacional de Supermercados e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	440
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu	440
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros	441

— Aviso para PE do CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros	Pág. 441
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro	441

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	442
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	468
— CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras	470
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outra	472
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	473
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	474
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial	476
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra	476
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra	477
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra	478
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	480
— CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 19, de 22 de Maio de 1978) — Deliberação da comissão paritária	483



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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, objecto de rectificação publicada no mencionado *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 1994.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as 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 Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994, ao qual não foi deduzida qualquer 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 do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro

de 1994, objecto de rectificação publicada no referido *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 1994, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio) no território do continente 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 na associação sindical signatária.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as empresas e os trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos normalmente a água ou a vento.

3 — Igualmente não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições 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 Janeiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 22 de Março de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1993, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

Considerando que a convenção referida apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando ainda a existência de outras convenções aplicáveis no mesmo sector de actividade;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo 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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1994, 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, com a redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1993, são tornadas aplicáveis:

- 1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal celebrante ou na Associação Nacional

dos Industriais Transformadores de Vidro que no território do continente prossigam a actividade regulada pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, com excepção dos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias cujas profissões e categorias profissionais também estejam previstas no CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

- 2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal subscritora e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias, com excepção dos trabalhadores cujas profissões e categorias profissionais também estejam previstas no contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
- 3) Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições 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 Dezembro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 18 de Março de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a ADIPA — Assoc. de Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores, Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, a AREA — Associação dos Refinadores e Exportadores de Azeite e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais.

Considerando que o CCT atrás identificado apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho nos sectores abrangidos pela convenção em apreço;

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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

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 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores, Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, a AREA — Associação de Refinadores e Exportadores de Azeite e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994, é tornada aplicável:

- 1) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam a actividade de armazenista, importador ou exportador de fruta ou produtos hortícolas, armazenista ou exportador de azeite e ainda às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço

das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes;

- 2) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não filiadas na ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares que no território do continente prossigam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cerveja e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

1 — O disposto no n.º 2 do artigo anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva, convencional ou administrativa, que contemple a referida actividade.

2 — Não são objecto de extensão determinada no artigo anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 3.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, a partir de 1 de Janeiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 22 de Março de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre a mesma associação patronal e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a JOCOSIL — Produtos Alimentares, e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas entidades e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre as mesmas entidades e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1994, e 7, de 22 de Fevereiro de 1994, respectivamente.

Considerando que as referidas convenções apenas se aplicam às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando ainda a existência de outros contratos que visam regular as condições de trabalho de algumas profissões também abrangidas pelas convenções que agora são objecto de extensão;

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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

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 dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas entidades e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e entre as mesmas entidades e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1994, e 7, de 22 de Fevereiro de 1994, respectivamente, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pe-

las convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada no número anterior limitar-se-á, no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos CCT celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1993, e 43, de 22 de Novembro de 1993, respectivamente, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

3 — Exceptuam-se da extensão determinada no n.º 1 as disposições 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 Janeiro de 1994.

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, 22 de Março de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8 e 12, de 28 de Fevereiro e 29 de Março de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) 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 Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço),

Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a FESETE Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das condições de trabalho constantes do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13 de 8 de Abril de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 202/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, prossigam a indústria de chapelaria, como tal se entendendo o corte e preparação do pêlo, o fabrico de feltros para chapéus e o fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro,

pano e palha, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante;
- 3) Serão excluídas da presente extensão as relações de trabalho mantidas com entidades patronais que se dedicam ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha e boinas como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações aos CCT (armazéns) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre as mesmas associações patronais e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e ainda entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11 e 12, de 22 e 29 de Março de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas, que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho a abranger pela PE dos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outra e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços e outros, nesta data publicitada.

Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços, entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outro e ainda entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperati-

vas, que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE do CCT entre a ANS — Assoc. Nacional de Supermercados e a FEPES — 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 extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as disposições do referido CCT extensivas, na área da sua aplicação, às relações de tra-

balho entre entidades patronais que desenvolvam a actividade de super e hipermercados com área de exposição e venda superior a 200m² não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial ao CCT mencionado em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a referida alteração exten-

siva no distrito de Viseu às relações entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante 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 alterações convencionais mencionadas em epígrafe, publicadas no *Bol. do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1994:

- a) Por um lado, a todas as entidades que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam em todas as áreas navegáveis e portos comerciais do território continental — na área de jurisdição das capitânias dos portos — a actividade de tráfego fluvial, para fins não próprios, mas para executar transportes de outrem, nomeadamente com:

Embarcações não motorizadas para transporte de mercadorias;

Embarcações motorizadas para transporte de mercadorias;

Embarcações adstritas ao serviço de reboque e lanchas transportadoras;

Embarcações, motorizadas ou não, adstritas a serviços específicos ou não classificados;

- b) Por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção ao serviço das entidades patronais mencionadas na alínea anterior, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante.

Aviso para PE do CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outra e o Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Bol. do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições convencionais aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas en-

tre as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que na área da convenção exerçam a actividade nela regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por entidades patronais filiadas nas associações outorgantes que na área da convenção prossigam a actividade nela prevista e por trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não inscritos nos sindicatos signatários.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Bol. do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições convencionais aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas en-

tre as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que na área da convenção exerçam a actividade nela regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por entidades patronais filiadas nas associações outorgantes que na área da convenção prossigam a actividade nela prevista e por trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não inscritos nos sindicatos signatários.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas inscritas na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados 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.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda nas empresas minoritariamente farmacêuticas, inscritas na divisão patronal acima referida, aos trabalhadores do sector farmacêutico representados pela FETICEQ.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2 — O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do CCTV.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7 — As tabelas de remuneração mínima constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1994.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares em empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito na ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com a informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente

adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando por iniciativa da empresa um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20% do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contrato a termo

Os contratos a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado

regulamento, será admitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante este período qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 1, de períodos experimentais mais longos, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato, com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste do documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser no mínimo igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que por força da apresentação do substituído à empresa ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituído direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de $\frac{1}{12}$ da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual à do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do primeiro dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constante do anexo I («Definição de funções»).

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias terão preferência os mais antigos.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissionais

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, tirocínio ou estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário será passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros do pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros do pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condi-

ções no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- f) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);
- g) Facultar consulta, pelo trabalhador que solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- i) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;
- j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o tra-

- balho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
 - f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;
 - g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 63.^a («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»), referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;
- b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;
- h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas, quer nas informações aos superiores hierárquicos;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta e duas horas e meia semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre as entidades patronais e os trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte:

Das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas e 30 minutos.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

Das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado em dia de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar o trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação do trabalho.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados, 1230\$, ou ao pagamento dessa despesa contra apresentação de documento.

8 — Se por conveniência da empresa o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriados as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de

mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a deste contrato («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito da transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual — deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico de delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1610\$ ou pagamento desta despesa, contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);
- b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento, contra apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 350\$;
Refeições — 3220\$;
Alojamento — 4120\$;
Diária completa — 7690\$.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes do 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso, ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento de despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ao determinado pela lei, incluindo o condutor e ocupantes, assim como facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição da retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»).

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1150\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 3900\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para as horas suplementares diurnas;
- b) 150% para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

A remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de me-

ses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

- Rh* — retribuição horária;
Rm — retribuição mensal;
Hs — período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

- 1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

- 2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

- 1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

- 2 — Todos os restantes são considerados úteis, com a excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

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

- 2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

- 3 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

- 1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

Cláusula 48.^a

Férias no ano de cessação do contrato

- 1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

- 2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

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

6 — Aos trabalhadores que, pretendendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que

deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

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

2 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não comunicar imediatamente a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à

decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

5 — Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);
- g) Prática de actos inerentes ao exercício das funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- h) Doação de sangue a título gracioso, durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Nascimento de filho, durante um dia útil.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

3 — A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

- c) Dadas nos termos da alínea b) da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»), na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei.

3 — Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequências das faltas não justificadas

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

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

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

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

Cláusula 60.^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, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4 — Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efectuado por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

- a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver menos de três anos de serviço;
- b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver mais de três anos de serviço;
- c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10% no valor a indemnizar.

5 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hiérarquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas, durante a gravidez e aleitamento;
- c) Faltar durante 14 semanas consecutivas no período de maternidade, podendo 30 dias ser gozados antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;
- d) Faltar até 30 dias no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;

- e) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;
- f) Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de uma hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- g) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- h) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;
- i) Não prestar trabalho extraordinário, quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- j) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3 — Pelo menos uma vez por ano a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 67.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

- a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia, para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

- b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas todas as condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente, se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 320\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço da empresa que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior 320\$.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

- a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

- c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;
- e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções inscritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de dez horas por mês pagas para exercício das funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções;
- c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 78.^a

Comissão paritária — composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do SINDEQ.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalho, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões a pedido da comissão um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Definições de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento de informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional de novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto. — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;
Embalador-encarregado;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);

Encarregado de serviços auxiliares;
Fogheiro-encarregado;
Preparador técnico-encarregado.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado-geral de armazém;
Encarregado-geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico(a). — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.

Trabalhadores da produção e do controlo

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação do material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção. — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Higienizador(a). — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a). — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias — primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a) de armazém. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

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, tendo em conta os meios disponíveis; consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

Cobrador(a). — É o trabalhador que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas

a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. 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.

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário(a). — 1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas do trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Categorias — primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa de 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 no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os 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.

Operador(a) de informática — Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

Programador(a) 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 ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade 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 o computador.

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

Técnico(a) de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a). — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere

as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor(a). — É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica. — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

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

Vendedor(a). — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor(a) especializado(a). — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras;

arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições de admissão — 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias — oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e a outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias — fogueiro de 1.ª e fogueiro de 2.ª

Trabalhadores desenhadores

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas 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.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador-projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *standes*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a). — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro(a). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Cozinheiro(a). — É o trabalhador 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 segundo o tipo de pratos e confeccionar; emprata-os e garante-os, confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifes e omele-

tas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo, empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico ou o enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a). — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-

-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de enfermagem ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de enfermagem geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomador(a). — É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

Acessos	Condições a satisfazer
Trabalhadores de produção e controlo:	
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
Trabalhadores caixeiros:	
De praticante a caixeiro-ajudante.	Completar 18 anos de idade ou 3 anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro.	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de escritório:	
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário.	Menos de 18 anos, completar 3 anos de permanência na categoria. 18 anos ou mais, completar 2 anos de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência:	
De oficial de 2. ^a (metalúrgicos) a oficial de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial.....	Completar dois anos de permanência na categoria.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham exclusivamente as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas seja, respectivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I — Classificação profissional

O trabalhador de escritório que num departamento do sector administrativo é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores da produção e controlo

I — Acesso

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente a preparador técnico de 2.^a e analista de 2.^a, não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

II — Admissão

- 1 — As idades mínimas são as seguintes:
 - a) 18 anos para cobradores;
 - b) 16 anos para as restantes profissões.

- 2 — As habilitações mínimas são as seguintes:
 - a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;
 - b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III — Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

- 1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

- 2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III — Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

- 1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

- 2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

- 3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro ou despenseiro.

II — Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas — 1994
I	Director de serviços	149 000\$00
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor de produtos	128 900\$00
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico de contas	114 450\$00
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a)	111 050\$00
V	Encarregado(a) de sector Fogheiro encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) ... Caixeiro(a)/encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador-projectista Desenhador-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	100 500\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas — 1994
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	89 200\$00
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico de automóveis Foguetiro de 2. ^a Desenhador (com mais de três anos) ... Desenhador de arte finalista (com mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	80 800\$00
VIII	Embalador(a)-encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Foguetiro de 2. ^a Desenhador (com menos de três anos) ... Desenhador de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares ... Encarregado de lavandaria Costureira de artigos de ortopedia (com mais de um ano)	73 200\$00
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos) Caixeiro de 3. ^a Distribuidor Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador de máquinas Estagiário do 3. ^o ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureira de artigos de ortopedia (com menos de um ano)	66 100\$00
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a)/produção (com mais de um ano) Higienizador Caixeiro(a)-ajudante do 3. ^o ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário do 2. ^o ano (EE) Contínuo(a)	62 200\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas — 1994
X	Guarda Jardineiro Porteiro Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureira Engomadeira	62 200\$00
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2. ^o ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário do 1. ^o ano (EE) Trabalhador de limpeza	58 400\$00
XII	Caixeiro(a)-ajudante do 1. ^o ano	55 100\$00
XIII	Praticante caixeiro(a) do 3. ^o ano	48 800\$00
XIV	Praticante caixeiro(a) do 2. ^o ano	45 900\$00
XV	Praticante caixeiro(a) do 1. ^o ano Paquete	43 800\$00

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos directos:

- O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e o do custo médio da venda do mesmo);
- O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- O da manutenção (nas bases por 100 000 km do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa 67,5% da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60% do refe-

rido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

- b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cm³ e 1300 cm³;
- c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
- e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador será da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.^a (comissão paritária), sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1 é fixado em 40\$60 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á fórmula, para cada 100 000\$ de capital determinável, nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de 60 000\$) — 12 000\$;
Rendimento anual do capital reintegrável (30% sobre 40 000\$) — 12 000\$;
Rendimento anual do capital reintegrável (18,824%, juro médio, sobre 60 000\$) — 11 294\$40;
Total anual — 35 294\$40;
Valor a suportar pela empresa 67,5% — 23 823\$60;
Idem, duodécimo — 1985\$30.

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 67,5% do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços;
Chefe de centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;
Chefe de secção de informação médica;
Chefe de secção de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado-geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

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

Caixeiro-encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Fogoeiro-encarregado;
Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário da direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador-projectista;
Desenhador-publicitário;
Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador-encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Foguetiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureiro de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;

Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indeferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Porto, 17 de Fevereiro de 1994.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 53 do livro n.º 7, com o n.º 86/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farma-

cêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria,

Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 3380\$.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 3800\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6230\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

Refeição — 1530\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 3700\$.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Valor
1	130 900\$00
2	113 500\$00
3	100 100\$00
4	92 700\$00
5	86 500\$00
6	80 800\$00
7	74 600\$00
8	69 000\$00
9	66 900\$00
10	54 500\$00
11	50 400\$00
12	43 500\$00
13	38 400\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospectador de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 1 de Março de 1994.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — 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 do ex-Distrito 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 e Actividades Similares;
 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 Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

Lisboa, 3 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos 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, *Vítor Pereira*.

Entrado em 17 de Março de 1994.

Depositado em 28 de Março de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 93/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais da Panificação de Lisboa e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde:

1 de Março de 1993 a 28 de Fevereiro de 1994 (a);
 1 de Março de 1994 a 28 de Fevereiro de 1995 (b).

7 — As cláusulas 17.ª, 18.ª-A e 50.ª produzem efeitos a partir de:

1 de Março de 1993 a 28 de Fevereiro de 1994 (a);
 1 de Março de 1994 a 28 de Fevereiro de 1995 (b).

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

As retribuições mínimas estabelecidas neste CCT são acrescidas de uma diuturnidade de 1900\$ (a) e 2000\$ (b) sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ (a) e 210\$ (b) por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2200\$ (a) e 2300\$ (b).

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

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias
I	Director de serviços. Chefe de serviços. Chefe de escritório.
II	Chefe de departamento/divisão. Inspector administrativo. Contabilista/técnico de contas. Analista de sistemas.
III	Chefe de secção. Programador. Tesoureiro. Guarda-livros.
IV	Secretário de direcção. Correspondente em línguas estrangeiras. Programador mecanográfico. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
V	Primeiro-escriurário. Caixa. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador mecanográfico.
VI	Segundo-escriurário. Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador. Operador de telex. Cobrador.
VII	Terceiro-escriurário. Telefonista. Contínuo (maior). Porteiro (escritório). Guarda.

Níveis	Categorias
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano. Estagiário do 2.º ano. Contínuo (menor).
VIII-A	Servente de limpeza com mais de 18 anos.
VIII-B	Servente de limpeza com menos de 18 anos.
IX	Dactilógrafo do 1.º ano. Estagiário do 1.º ano.
X	Paquete com 16/17 anos.
XI	Paquete com 14/15 anos.

Níveis	Remunerações	
	1993 (a)	1994 (b)
I	86 500\$00	90 820\$00
II	84 250\$00	88 470\$00
III	70 500\$00	74 000\$00
IV	66 500\$00	69 800\$00
V	63 300\$00	66 450\$00
VI	56 250\$00	59 060\$00
VII	53 100\$00	55 750\$00
VIII	47 000\$00	49 350\$00
VIII-A	47 400\$00	49 770\$00
VIII-B	37 500\$00	39 370\$00
IX	39 000\$00	40 950\$00
X	37 500\$00	39 370\$00
XI	36 000\$00	37 800\$00

(a) Para vigorar de 1 de Março de 1993 a 28 de Fevereiro de 1994.
(b) Para vigorar de 1 de Março de 1994 a 28 de Fevereiro de 1995.

Lisboa, 21 de Março de 1994.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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 do ex-Distrito 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 e Atividades Similares;

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

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 21 de Março de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 53 do livro n.º 7, com o n.º 88/94, 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 Chapalaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.ª

1 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, todas as empresas representadas pelas associações dos industriais de chapalaria e, por outro, todos os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestem serviço nas empresas referidas.

2 — Produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1994 a Setembro de 1994.

3 — Vigorará pelo prazo legal mínimo, mantendo-se, todavia, em vigor até ser substituído por outro CCT.

4 — Tudo o mais será regulado pelo ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, e posteriores alterações, nomeadamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 7 de Agosto de 1982, 31, de 22 de Agosto de 1983, 39, de 22 de Agosto de 1985, 39, de 22 de Outubro de 1986, de 1987, 1988, 1989, 1990 e 1991, e de acordo com o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

5 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário de alimentação de 400\$.

Tabela salarial

Grupo	Remunerações
A	82 800\$00
B	67 100\$00
C	61 700\$00
D	57 700\$00
E	90 %
F	80 %

São João da Madeira, 21 de Janeiro de 1994.

Pela Associação dos Industriais de Chapalaria:

(*Assinatura ilegível.*)

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

Maria Isabel Soares Conceição Freitas.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios,

Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confecção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Entrado em 22 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 90/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

Cláusula 29.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 380\$ por cada dia de trabalho.

ANEXO I

I

Grau de remuneração	Tabela I	Tabela II
0	130 700\$00	135 900\$00
1	112 400\$00	116 600\$00
2	98 300\$00	102 500\$00
3	94 800\$00	99 300\$00
4	84 700\$00	88 400\$00
5	83 300\$00	87 300\$00
6	75 900\$00	80 900\$00
7	73 200\$00	77 000\$00
8	69 400\$00	73 100\$00
9	65 000\$00	68 200\$00
10	61 400\$00	64 500\$00
11	58 400\$00	60 800\$00
12	56 700\$00	59 000\$00
13	56 000\$00	57 600\$00
14	50 000\$00	51 300\$00
15	45 000\$00	46 200\$00
16	39 600\$00	40 800\$00
17	37 800\$00	37 800\$00
18	37 800\$00	37 800\$00
19	37 800\$00	37 800\$00
20	37 800\$00	37 800\$00

Nota. — Remuneração média = 68 252\$.

II

Critério diferenciador de tabelas salariais

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1994.

Prevenção do alcoolismo

Será introduzido no Regulamento de Higiene e Segurança (anexo VI) um novo artigo, com a seguinte redacção:

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

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

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

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

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

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

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

Porto, 15 de Março de 1994.

Pela FENAME:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SISTEC:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações federadas:

AIMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;

AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;

AIN — Associação das Indústrias Navais;

AIM — Associação Industrial do Minho;

AIAPD — Associação Nacional dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados;

ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas.

Lisboa, 22 de Março de 1994.

Pela Direcção da FENAME — Federação Nacional do Metal, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 53 do livro n.º 7, com o n.º 85/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — Mantêm-se em vigor as disposições constantes dos IRCT aplicáveis aos trabalhadores e às empresas representados pelas associações sindicais e patronais outorgantes.

Cláusula 29.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 380\$ por cada dia de trabalho.

2, 3, 4 e 5 — (Mantêm-se com a redacção em vigor.)

ANEXO I

I

Grau	Tabela I	Tabela II
0	130 700\$00	135 900\$00
1	112 400\$00	116 600\$00
2	98 300\$00	102 500\$00
3	94 800\$00	99 300\$00
4	84 700\$00	88 400\$00
5	83 300\$00	87 300\$00
6	75 900\$00	80 900\$00
7	73 200\$00	77 000\$00
8	69 400\$00	73 100\$00
9	65 000\$00	68 200\$00
10	61 400\$00	64 500\$00
11	58 400\$00	60 800\$00
12	56 700\$00	59 000\$00
13	56 000\$00	57 600\$00
14	50 000\$00	51 300\$00
15	45 000\$00	46 200\$00
16	39 600\$00	40 800\$00
17	37 800\$00	37 800\$00
18	37 800\$00	37 800\$00
19	37 800\$00	37 800\$00
20	37 800\$00	37 800\$00

Nota. — Remuneração média = 68 252\$.

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1994.

CAPÍTULO I

Regulamento de Higiene e Segurança

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 15.º-A

Prevenção do alcoolismo

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

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

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

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

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

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 do presente artigo, o tra-

balhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

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

Lisboa, 14 de Março de 1994.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — 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;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações federadas:

AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;
AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;
AIN — Associação das Indústrias Navais;
AIM — Associação Industrial do Minho;
AIAPD — Associação Nacional dos Industriais de Arame e Produtos Derivados;
ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas.

Porto, 16 de Março de 1994.

Pela Direcção da FENAME — Federação Nacional do Metal, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Março de 1994.

Depositado em 28 de Março de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 92/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 14 e 15, de 15 e 22 de Abril de 1993, respectivamente, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — As tabelas salariais previstas no anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Níveis	Tabela I (a)	Tabela II (b)
I	86 000\$00	84 000\$00
II	71 500\$00	70 000\$00
III	68 400\$00	67 000\$00

Níveis	Tabela I (a)	Tabela II (b)
IV	61 500\$00	60 000\$00
V	57 500\$00	56 000\$00
VI	53 500\$00	52 500\$00
VII	(c)	51 500\$00
VIII	(c)	(c)
IX	(c)	(c)
X	(c)	(c)
XI	(c)	(c)
XII	(c)	(c)
XII (por hora)	290\$00	—\$—
XIII	(c)	(c)
XIII (por hora)	—\$—	285\$00
XIV	(c)	(c)
XV	(c)	(c)
XVI (1 hora/dia ou 1 dia/semana)	19 700\$00	—\$—
XVII	—\$—	(c)
XVIII (1 hora/dia ou 1 dia/semana)	—\$—	19 400\$00

(a) Abrange todo o distrito de Viseu, excepto o concelho de Lamego.

(b) Só para o concelho de Lamego.

(c) Os trabalhadores abrangidos nestes níveis com idade igual ou superior a 18 anos de idade auferem o salário mínimo nacional que vier a ser fixado para o ano de 1994. Os menores de 18 anos auferem 75 % do salário mínimo nacional.

Viseu, 5 de Janeiro de 1994.

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 54 do livro n.º 7, com o n.º 91/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT 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 inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 —

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a 1 de Fevereiro de 1994.

3, 4 e 5 —

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 —

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação pela fórmula $N \times 5000\$$.

4 —

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

Pequeno-almoço — 245\$;

Almoço ou jantar — 1200\$;

Dormida — 3100\$.

ANEXO I

Tabela salarial

A	84 900\$00
B	81 400\$00
C	75 100\$00
D	68 700\$00
E	66 800\$00
F	62 300\$00
G	60 400\$00
H	57 400\$00
I	55 800\$00
J	53 300\$00
L	51 200\$00
M	44 300\$00
N	(a) 37 000\$00
O	(a) 37 000\$00

(a) Salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Fevereiro de 1994.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(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;

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

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

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1994. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 82/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT 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 lado, os trabalhadores ao serviço das

referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — (Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1994.

3, 4 e 5 — (Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula $N \times 5000\$$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém-se a redacção do CCT 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 — 245\$;

Almoço ou jantar — 1200\$;

Dormida — 3100\$.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A.....	84 900\$00
B.....	81 400\$00

Grupos	Remunerações
C.....	75 100\$00
D.....	68 700\$00
E.....	66 800\$00
F.....	62 300\$00
G.....	60 400\$00
H.....	57 400\$00
I.....	55 800\$00
J.....	53 300\$00
L.....	51 200\$00
M.....	44 300\$00
N.....	37 000\$00
O.....	37 000\$00

Porto, 1 de Março de 1994.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Ferreira.

Entrado em 18 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 52 do livro n.º 7, com o n.º 83/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviços, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda de distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1994.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 5000\$$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém-se a redacção do CCT 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 apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 245\$;

Almoço ou jantar — 1200\$;

Dormida — 3100\$.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A	84 900\$00
B	81 400\$00
C	75 100\$00
D	68 700\$00
E	66 800\$00
F	62 300\$00
G	60 400\$00
H	57 400\$00
I	55 800\$00
J	53 300\$00
L	51 200\$00
M	44 300\$00
N	37 050\$00
O	37 050\$00

Disposição final

As matérias que não foram objecto de revisão mantêm-se em vigor com a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, de 22 de Fevereiro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1980, 43, de 21 de Novembro de 1981, 1, de 8 de Janeiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, 19, de 22 de Maio de 1985, 19, de 22 de Maio de 1986, 19, de 22 de Maio de 1987, 12, de 29 de Março de 1989, 12, de 29 de Março de 1990, 19, de 22 de Maio de 1991, e 19, de 22 de Maio de 1992.

Porto, 1 de Fevereiro de 1994.

Pela Associação Nacional do Ramo Automóvel (ARAN):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho (AIM):

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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 do (ex-Distrito) 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 e Actividades Similares;
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 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, Vítor Pereira.

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 10 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — 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 da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas 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, 15 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva, *Álvaro António Branco*.

Entrado em 18 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 53 do livro n.º 7, com o n.º 84/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas (BP, ESSO, MOBIL, CEPESA e PETROGAL) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), com alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, e

28, de 29 de Julho de 1992, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 16.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de 2400 contos.

Cláusula 41.ª

Prestação do trabalho em regime de prevenção

- 1 —
- 2 —

- 3 —
- 4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
- a) Remuneração de 190\$ por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b)
- c)
- d)
- 5 —

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas: o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — 260\$;
 Almoço/jantar — 1090\$;
 Ceia — 500\$;
 Dormida com pequeno-almoço — 2820\$;
 Diária — 5080\$.

- 1.1 —
- 1.2 —
- 1.3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até 750\$ diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro: dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 1430\$ diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

- 1 —
- 2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcio-

namento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 850\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda:

- a)
- b)
- c)

3 —

4 —

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 6240\$.

1.1 —

2 —

3 —

3.1 —

C) Subsídio de horário móvel:

6240\$ por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 3420\$ quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E)

F) Subsídio de GOC:

1670\$ por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 850\$ por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 1780\$.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado, terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 350\$.

J)

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 —

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de 760 contos por agregado familiar, não excedendo 330 contos *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 —

4 —

Cláusula 95.^a

Descendência com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 265 contos por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 —

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 —

2 — Em 1 de Janeiro de 1994 o valor da diuturnidade passará a ser de 3830\$ e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 —

4 —

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal
A	VI	316 100\$00
B	V	240 700\$00
C	IV	216 700\$00
D	III	184 600\$00
E	II	153 100\$00
F	I-B	140 400\$00
G	I-A	125 700\$00
H	-	108 800\$00
I	-	96 100\$00
J	-	89 700\$00
K	-	77 000\$00
L	-	70 800\$00

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 5,7 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão, ou seja;
- Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Lisboa, 3 de Março de 1994.

Pelas SHELL, MOBIL, BP, ESSO, CEPESA e PETROGAL:

(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;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angola 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:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 53 do livro n.º 7, com o n.º 89/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT para a indústria e comércio farmacêuticos (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978) — Deliberação da comissão paritária

Aos 31 dias do mês de Janeiro de 1994, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 29.ª do CCTV para a indústria e comércio farmacêutico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

Em representação do STICF estiveram presentes a Sr.ª D. Maria Manuela Correia Dias Fernandes e o Sr. Hélder Pereira Galvão.

Em representação das associações patronais estiveram presentes a Sr.ª D. Maria Teresa Albuquerque Figueiredo Gomes e o Sr. Nuno Branco Macedo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal), fixar os

custos directos das viaturas, por quilómetro, em 40\$60, com a entrada em vigor no dia 1 de Dezembro de 1993.

Pelo STICF:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Março de 1994.

Depositado em 25 de Março de 1994, a fl. 53 do livro n.º 7, com o n.º 87/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.