

Boletim do Trabalho e Emprego

2

1.ª SÉRIE

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

Preço 164\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 2	P. 11-36	15 - JANEIRO - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	-------	----------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros e das alterações ao CCT entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.....	13
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	13

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	14
— CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra	33
— AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e outro — Alteração salarial e outras	34
— Acordo de adesão entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SINERGIA — Sind. da Energia ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	35



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.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros e das alterações ao CCT entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994, foram publicados os CCT mencionados em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1994, e não tendo sido deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e o CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros e da alteração salarial e outra ao CCT entre

as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções 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 representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos relativamente às tabelas salariais a partir de 1 de Agosto de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 30 de Dezembro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995.

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

as disposições constantes do aludido CCT, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, às empresas proprietários de publicações periódicas não diárias de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1994.

3 — As cláusulas pecuniárias têm a duração de 12 meses, contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do primeiro dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapropostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- d) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- e) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, entre outros:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentais.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante do anexo III deste CCTV;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a 5 km;
- f) Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar-lhe o horário de trabalho sem o seu prévio consentimento, por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- l) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento previsto nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 8.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis do trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 11.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio da nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias após verificada a ocorrência ou da suspeita da sua existência.

2 — A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 — Na mesma data a nota será enviada à comissão de trabalhadores da empresa.

4 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir, por escrito, a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que reputa úteis para o esclarecimento da verdade.

5 — No rol não podem constar mais de dez testemunhas, quer para o trabalhador quer para a entidade patronal, não sendo ouvidas mais de três testemunhas sobre cada facto.

6 — Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, que no prazo de seis dias úteis pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão, devidamente fundamentada em documento escrito.

8 — A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Suspensão preventiva

Quanto tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

Cláusula 13.^a

Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

Cláusula 14.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 15.^a

Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- d) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

Cláusula 16.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar no fim de cada ano lectivo.

4 — Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com

aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante que utilize abusivamente, para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 — Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem, designadamente, o disposto neste CCTV.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratados a termo que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica, cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.^a

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias, subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecido no anexo IV e na cláusula 18.^a

5 — A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 21.^a

Contrato de trabalho a termo

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

Cláusula 22.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 23.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos respectivos mapas de quotização sindical.

Cláusula 24.^a

Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador constantes da lei e deste CCTV e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Duração do trabalho

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas.

O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de folga (descanso semanal) seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime, salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

1 — 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 no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

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

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 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão, podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 34.^a

Alteração da 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 do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 35.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste CCTV, 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 36.^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 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença 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.

Artigo 37.º

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabe-

lecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 38.^a

Definição

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

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário por ocasião da sua celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padastro, madastro e enteados, durante 5 dias;

- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins da linha recta, durante 2 dias;
- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias;
- g) Nascimento de filhos, durante 3 dias;
- h) Prestação de provas de exame ou de formação profissional em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, no próprio dia e véspera;
- i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;
- m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — Quando imprevistas, as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 — Nos dias úteis a seguir à apresentação ao serviço ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou de subsídios previstos neste contrato.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;

b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho 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 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas, a seu pedido, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la por escrito, em carta registada com aviso de recepção, no prazo de cinco dias após ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídos.

4 — Quando o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noção de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 44.^a

Classificação de retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV entende-se por:

- a) Remuneração de base, a prevista no anexo V, para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;
- b) Retribuição mínima mensal, a remuneração de base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 — Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 45.^a

Retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário, à ordem do trabalhador, se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

Cláusula 48.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escala, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 5060\$ cada uma.

3 — Os trabalhadores que por força de novo enquadramento forem classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores, desde que permaneçam pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa no referido grupo de remunerações.

Cláusula 51.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição constante do anexo V, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 52.^a

Retribuição no caso de substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior por um período superior a 30 dias, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 — A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se,

no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser pago antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 55.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidade ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 570\$; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 66.^a, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

Cláusula 57.^a

Deslocação em serviço

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

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

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de $\frac{1}{30}$ do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

3 — Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais

Cláusula 59.^a

Lugares de chefia

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo horário, lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou os trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20 %, enquanto exercerem essas funções.

5 — A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10 %, enquanto exercerem essas funções.

6 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 60.^a

Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos

do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 — A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

Cláusula 62.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 64.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 65.^a

Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 66.^a

Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa não diária

1 — Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais, como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais — ordenado;

Número de horas diárias de trabalho efectivo — X.

2 — Os trabalhadores que trabalham menos de cinco dias por semana, mas que nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato — ordenado;

Número de dias semanais realmente trabalhados — X.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 67.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1 — As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 69.^a

Reconversões

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes por se considerar globalmente mais favorável, ressaltando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam, no seu conjunto, tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa quer por via convencional ou pela empresa.

Cláusula 71.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores, ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I

BASE I

Artigo 1.º

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

Artigo 2.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspecção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que referida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspecção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º

Medicina no trabalho

1 — As entidades patronais abrangidas pelo CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — O trabalhador, quando admitido, deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implica descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnisa) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio, desde que os respectivos serviços assim o entendam.

Artigo 5.º

Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

BASE II

Comissões de segurança

Artigo 1.º

Higiene e segurança no trabalho

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança, que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

1 — As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

Artigo 3.º

Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;

- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspecção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuírem, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspecção do Trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical da empresa

BASE I

Exercício do direito sindical — Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

BASE II

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

BASE III

Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical da empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais. — São os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;
- b) Comissão sindical da empresa. — É a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa. — É a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que a mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

BASE IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais e elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para a melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical o crédito será de dezoito horas mensais.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções, com perda de remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente sindicato, união, federação e confederação.

BASE V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;
- c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa, sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

BASE VI

Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou com quem a represente, sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

BASE VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão inter-sindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer uma delas.

BASE VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Para o efeito dos números anteriores, a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

BASE IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados no artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa:

- Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- As comissões são eleitas, em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto;

- O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;
- Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- Constituem direitos das comissões de trabalhadores: receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade; exercer o controlo de gestão nas empresas; intervir na reorganização das unidades produtivas, e participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	100 000\$00	91 100\$00
1	90 600\$00	80 700\$00
2	83 900\$00	76 100\$00
3	80 800\$00	72 800\$00
4	78 300\$00	69 900\$00
5	74 100\$00	66 800\$00
6	69 800\$00	62 500\$00
7	63 400\$00	57 400\$00
8	59 000\$00	53 200\$00
9	56 000\$00	50 200\$00
10	53 200\$00	48 300\$00
11	49 300\$00	43 900\$00
12	45 700\$00	40 900\$00
13	42 800\$00	38 300\$00

Sem prejuízo da aplicação do SMN, quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa.

3 — As matérias que constem no CCTV agora revisto que não foram objecto de alterações continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo I:		
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II:		
Caixeiro encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocompositora directa	Gráficos	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo III:		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-programador de fotocomposição	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Electricista oficial	Electricistas	4.2
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	3
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fotocompositor	Gráficos	4.2
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo de litografia	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotypista	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Maquetista	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador de litografia	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Prospecor de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cronomista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Teclista monotypista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Zincógrafo fotogravador	Gráficos	4.2
Grupo IV:		
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Encadernador	Gráficos	5.3
Estereotipador	Gráficos	5.3
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo V:		
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Estucador	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhador na imprensa	6.1
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Estagiário técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pedreiro	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	6.1
Teletipista	Telecomunicações	5.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos	Construção civil	5.3
Grupo VI:		
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliares de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliares de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Contínuos	Trabalhadores na imprensa	7.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Costureira	Gráficos	5.3
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 3. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquina de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Operador de máquinas de encadernação	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Grupo VII:		
Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar do 4. ^o ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Escriturário estagiário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário do 2. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Serviço de apoio	Gráficos	7.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo VIII:		
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar do 3.º ano	Gráficos	A.3
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1.º ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Expedidor-distribuidor estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operário não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A.3
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Servente	Construção civil	7.2
Grupo IX:		
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até 2 anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X:		
Ajudante de electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI:		
Aprendiz do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 17 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Escriturário estagiário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII:		
Aprendiz do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 16 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII:		
Aprendiz do 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Lisboa, 23 de Novembro de 1994.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Ramos Francisco.

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de

Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins.

Lisboa, 23 de Novembro de 1994. — Pelo Secretariado, (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;

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

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

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

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

Lisboa, 21 de Novembro de 1994. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 28 de Novembro de 1994.

Depositado em 5 de Janeiro de 1995, a fl. 96 do livro n.º 7, com o n.º 4/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, a tabela salarial e o subsídio de alimentação efeitos a 1 de Outubro de 1994.

2 e 3 — (*Mantêm a redacção vigente.*)

CAPÍTULO V

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação de 220\$ por cada dia de trabalho.

2, 3 e 4 — (*Mantêm a redacção vigente.*)

Cláusula 93.ª

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 1978, 7, de 1980, 13, de 1981, 27, de 1983, 31, de 1984, 31, de 1985, 31, de 1986, 36, de 1987, 36, de 1988, 36, de 1989, 35, de 1990, 45, de 1991, e 2, de 1993, não objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	113 700\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	104 500\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Inspector de vendas	99 800\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras... Coleccionador-expositor Secretário de direcção Ajudante de guarda-livros Vendedor	92 400\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Caixa Caixeiro encarregado Fogoeiro encarregado	91 000\$00
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de máquinas de contabilidade... Segundo-escriturário Primeiro-caixeiro Perfurador-verificador Fogoeiro de 1.ª	76 600\$00
VII	Fogoeiro de 2.ª Segundo-caixeiro	76 900\$00

Grupo	Categoria profissional	Remunerações
VIII	Dactilógrafo do 3.º ano e seguintes (sem habilitações) Terceiro-escriutário Telefonista	72 300\$00
IX	Fogheiro de 3.ª Terceiro-caixeiro Contínuo Porteiro Guarda Encarregado de limpeza	64 500\$00
IX-A	Servente de limpeza (esc.)	56 500\$00
X	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano ou com mais de 21 anos Ajudante de fogheiro do 3.º ano	53 100\$00
XI	Ajudante de fogheiro do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	50 000\$00
XII	Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Ajudante de fogheiro do 1.º ano Praticante de 17 anos Paquete de 17 anos	46 000\$00
XIII	Praticante de 16 anos Paquete de 16 anos	40 900\$00
XIV	Praticante de 15 anos Paquete de 15 anos	39 250\$00

Porto, 28 de Novembro de 1994.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 2 de Janeiro de 1995.

Depositado em 5 de Janeiro de 1995, a fl. 96 do livro n.º 7, com o n.º 3/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 44.ª

Vigência

A tabela salarial e restante clausulado de expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Tabelas de remunerações mínimas

Níveis	Tabela
I	112 300\$00
II	95 500\$00

Níveis	Tabela
III	87 550\$00
IV	81 450\$00
V	71 600\$00
VI	65 300\$00
VI-A	65 300\$00
VII	60 500\$00
VII-A	60 500\$00
VIII	55 800\$00
IX	53 000\$00
X	52 800\$00
XI	39 440\$00

Subsídio de compensação (cláusula 26.^a) — 9400\$.
Subsídio de alimentação — 483\$.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela comissão negociadora sindical:

CESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra, representado por:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, representado por:

António Jorge Santos Baltasar.

Outras matérias de expressão pecuniária:

Abono para falhas (cláusula 10.^a) — 3300\$ (5 % s/grupo VI).

Diuturnidades (cláusula 11.^a) — 2450\$ (3 % s/grupo IV).

Entrado em 23 de Novembro de 1994.

Depositado em 3 de Janeiro de 1995, a fl. 96 do livro n.º 7, com o n.º 1/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SINERGIA — Sind. da Energia ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SINERGIA — Sindicato da Energia acordam na adesão deste último à convenção colectiva celebrada entre a PETROGAL e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1992, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1994.

Lisboa, 23 de Novembro de 1994.

Por Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Dezembro de 1994.

Depositado em 4 de Janeiro de 1995, a fl. 96 do livro n.º 7, com o n.º 2/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.