

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.ª SÉRIE

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

Preço 370\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 60

N.º 13

P. 409-472

8 - ABRIL - 1993

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros	411
— PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros	411
— PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) e a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confearia, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte)	412
— PE dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	413
— PE das alterações aos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares	414
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	415
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (administrativos)	415
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado)	416
— Aviso para PE das alterações ao CCT da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica)	416
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e das alterações aos CCT entre a mesma associação patronal e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros	417
— 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	417

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro	418
— CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras	444
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras ...	446

— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado) — Alteração salarial e outras	Pág. 449
— CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	450
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	451
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	458
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	460
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial	462
— AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras	463
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial	464
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial	466
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e a mesma associação sindical	469
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária ao CCT entre esta associação sindical e outra e a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras	469
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — Integração em níveis de qualificação	469
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Integração em níveis de qualificação	470
— AE entre a Empresa de Lacticínios Vigor, L. ^{da} , e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Integração em níveis de qualificação	470
— AE entre a empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Integração em níveis de qualificação	471
— AE entre a Brisa — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Integração em níveis de qualificação	471
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios (alteração salarial e outras) — Rectificação	472
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (alteração salarial e outras) — Rectificação	472



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

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e outros.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela citada convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector e área abrangidos pelo mencionado CCT;

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 6, de 15 de Fevereiro de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do 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

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato

dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ou representados pela federação outorgante e entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante.

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 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 22 de Março de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, Jorge Hernâni de Almeida Seabra.

PE das alterações ao CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores e outras associações sindicais.

Considerando que o referido CCT apenas se aplica às empresas inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das pro-

fissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias da mesma que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector;

Considerando a existência nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu de uma convenção colectiva celebrada pela Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores cujo âmbito de aplicação sectorial é parcialmente coincidente com o da que agora se estende;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1992, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 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 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores e outros, alterações publicadas no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, são tornadas extensivas:

- a) Às entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que no território do continente exerçam como actividade única ou predominante a indústria de mármores, granitos e rochas similares ou indústrias afins, com exclusão das que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a extração e transformação de granito no local de extração (CAE 2901.5.0), e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições 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 Novembro de 1992.

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.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 18 de Março de 1993. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) e a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (confeitoraria, pastelaria e biscoitaria — pessoal fabril/Norte).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1992, e 6, de 15 de Fevereiro de 1993, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

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

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

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

balho e Emprego, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1992, e 6, de 15 de Fevereiro de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade (confeitoraria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

PE dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993, foram publicados os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

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

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

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;

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

Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos nos seguintes termos:

- a) A tabela salarial do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1992, podendo as diferenças salariais devidas por força da retroactividade ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria;
- b) A tabela salarial do CCT celebrado entre a mesma associação patronal (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1993, podendo as diferenças salariais devidas por força da retroactividade 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, 29 de Março de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1993, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do 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 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, ambos pu-

blicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam a actividade económica abrangida pelas associações referidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as disposições 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 Fevereiro de 1993.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 29 de Março de 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações aos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 1992, 42, de 15 de Novembro de 1992, e 43, de 22 de Novembro de 1992, foram publicadas convenções colectivas de trabalho para um conjunto de actividades de prestação de cuidados de saúde.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos aludidos ajustes colectivos as entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais signatárias que têm ao seu serviço trabalhadores das mesmas profissões ou profissões análogas das previstas nas convenções filiados nas associações sindicais signatárias, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando ainda a existência de relações de trabalho desprovidas de disciplina colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade abrangido na área das convenções;

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, relativo à atribuição de competências das Regiões Autónomas para a emissão de PE com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1993, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança So-

cial, 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 APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1992, do CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa de Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1992, do CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa de Médicos Patologistas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — As disposições constantes do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escri-

tório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1992, do CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1992, e do CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que prossigam as actividades económicas incluídas, como os laboratórios de análises clínicas, no desdobramento CAE 9330.2.0 (consultórios médicos e dentários, odontologistas, policlínicas e outros estabelecimentos similares) e aos trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou profissão análoga filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

3 — A presente portaria é ainda aplicável às relações de trabalho relativamente às quais exista regulamenta-

ção colectiva específica, no tocante às matérias previstas nas convenções colectivas de trabalho ora objecto de extensão.

4 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Dezembro de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro 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 1993. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

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 neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica regulada e tra-

lhadores ao seu serviço das profissões e categorias cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1980, bem como às relações de trabalho estabelecidas na mesma área entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (administrativos).

Nos termos do n.º 5 e para 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 está em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre

a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1993, por forma a aplicar a regulamentação nele prevista às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, bem como às re-

lações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na mencionada associação patronal e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias sem filiação sindical.

A extensão por este meio publicitada não será aplicável aos trabalhadores fogueiros que prestem serviço em empresas não filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado).

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 do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal ou-

torgante, prossigam no continente a indústria de fabricação de formas para calçado e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (indústria farmacêutica)

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 6 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social a eventual emissão de uma PE do CCT de revisão da regulamentação colectiva de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos (alteração salarial e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma legal, tornará as disposições

constantes da referida convenção colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica que no continente prossigam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e das alterações aos CCT entre a mesma associação patronal e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993, e ainda do CCT entre a mesma associação patronal e o SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domés-

tico e Afins e outros, por sua vez publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1993, por forma a tornar aplicável o respectivo conteúdo normativo regulamentador das condições individuais de trabalho a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade económica por elas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

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 *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1993:

- a) Por um lado, a todas as entidades que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exercem em todas as áreas navegáveis e portos comerciais do território continental — na área de jurisdição das capitarias 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, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção, 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.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outros

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 1.^a divisão da Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquele as empresas representados pelo STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

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

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 remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1993.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na 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 prazo, 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 em 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 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 este 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 segurança, 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 a 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) Habilidades literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

Os contratos de trabalho 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 readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para 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 — A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais 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.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV (Tabela de remunerações mínimas), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, 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 do trabalhador 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 oferta 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 de 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 substituto 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 um $\frac{1}{12}$ 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 ao 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 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o 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 susbtituído 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 constantes 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 outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

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

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

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, o tirocínio ou o 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, servir-lhe-á 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 de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de 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 mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- 1) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- 2) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- 3) 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;

- 4) 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 correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- 5) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- 6) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem 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);
- 7) Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual;
- 8) 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;
- 9) 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;
- 10) 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 trabalho 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 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 da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 17.^a

Violão 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 violão 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 lhes 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 fabrício 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 com 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 trinta minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e 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, excluído o realizado nos dias 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 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 de 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 de 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 puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 1170\$ ou ao pagamento desta despesa contra a 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 dia 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 a 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 de 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 feriado 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 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 da 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 de 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 das 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 com o 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 de 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 a 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 pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico dos 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 1530\$ 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) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 330\$;

Refeições — 3060\$;

Alojamento — 3925\$;

Diária completa — 7315\$.

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 no 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 das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo 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 de 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 de 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 1100\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da 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 3700\$ 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 igual à 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

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e 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 uma 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 da 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 tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou no 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 fração 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 meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um susbídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fração 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

Fériados

Cláusula 44.^a

Fériados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
Terça-feira de Carnaval;
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 exceção 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 — Ao trabalhador chamado 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 a 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 da 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 do 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 o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo 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 respetivo 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 o 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 prévia 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 de 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, madrasta, 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 suas 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 solicitado, 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 — Determinam 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 acidentes 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), se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência 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, abrange 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 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 encontram.

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 ingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o 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 hierárquicos 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 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, apresentação 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 meia 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 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 preferidos 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 290\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 290\$.

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 escritas, 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 socorismo 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 da 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 o exercício das suas 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 impacte 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 STICF.

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 trabalhos, 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 — Mantém-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.

Porto, 22 de Janeiro de 1993.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da 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 computorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos 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 supervisamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob a 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 respetivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à 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;
Fogueiro-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 de 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 de 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 de ampolas, 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(a). — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mer-

cadoras e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências 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(a). — 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)/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 manta-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 de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm 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 sobreescritos 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-lhe 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 apresentação 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-se 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 recebido, 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 registo do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livraria, 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 de 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 de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Podem também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, 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 de 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 da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina 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 o montante dos valores em caixa coincide 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, farmacéutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos diéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a 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.

Prospector(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. — 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 mínimas 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.

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 outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

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 desenhistas

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 os 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 maqueta, com a técnica e o pormenor necessário, 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, anteprojetos 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 alargamento 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 dos 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, stands, 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

Continuo(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 serviço 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 estejam 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 de 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 orientação do cozinheiro, as tarefas de menor 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 a confeccionar; emprata-os e guarnece-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos 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 e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado(a) de balcão. — É o trabalhador que serve 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 omeletas. 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.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

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 e ou 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 temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares 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 Geral 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 lavandaria

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 problems sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos 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 da produção e de 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 12 anos de permanência na categoria.

Acessos	Condições a satisfazer
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário. De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência	
De oficial de 2.ª (metalúrgicos) a oficial de 1.ª De pré-oficial a oficial	Completar três anos de permanência na categoria. Completar dois anos de permanência na categoria.

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.

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 de secção 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 cometida ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenhem 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 sejam, 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 da entrada 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.

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 exceção 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 a profissão 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 feriados, 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 leves 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 e 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 outros trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	141 900\$00
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor de produtos	122 750\$00
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico de contas	109 000\$00
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	105 750\$00
V	Encarregado(a) de sector Fogueiro-encarregado Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a)-encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador-projectista Desenhador-projectista publicitário Enfermeiro(a) coordenador(a)	95 200\$00
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) 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	84 500\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
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 Fogueiro de 1. ^a Desenhador (mais de três anos) Desenhador de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Despenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	76 550\$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) Fogueiro de 2. ^a Desenhador (menos de três anos) Desenhador de arte finalista (menos de três anos) Encarregado(a) de serviços auxiliares... Encarregado(a) de lavandaria..... Costureira de artigos de ortopedia (mais de um ano)	69 300\$00
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) 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 (menos de um ano)	62 600\$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) Guarda Jardineiro Porteiro Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório..... Vigilante Costureira Engomadeira	58 900\$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(a) de limpeza	55 050\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
XII	Caixeiro(a) ajudante do 1. ^º ano	51 900\$00
XIII	Praticante de caixeiro(a) do 3. ^º ano ...	46 000\$00
XIV	Praticante de caixeiro(a) do 2. ^º ano ...	43 300\$00
XV	Praticante de caixeiro(a) do 1. ^º ano ... Paquete	41 250\$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:

- a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);
- c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- d) O da manutenção (na bases, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de prevíveis 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 em 70% da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- a) 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 referido 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 cc e os 1300 cc;
- 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 ca-

- pital 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.º (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 37\$70 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 a seguinte fórmula, para cada 100 000\$ de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de 60 000\$)	12 000\$00
Rendimento anual do capital não reintegrável (30% sobre 40 000\$)	12 000\$00
Rendimento anual do capital reintegrável (18,824%, juro médio, sobre 60 000\$)	<u>11 294\$20</u>
<i>Total anual</i>	<u>35 294\$20</u>
Valor a suportar pela empresa (70%)	23 823\$60
Idem, duodécimo	1 985\$30

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75% 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 sistema.
- 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 geral 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.
- Fogueiro-encarregado.
- Praparador 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 de 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.
Fogueiro.
Mecânico de automóveis.
Oficial de manutenção e conservação industrial.
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação.
Auxiliar de enfermagem.
Costureira 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 semiqualificados (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 (indiferenciados):

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 22 de Janeiro de 1993.

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

*José António G. Braga da Cunha.
António Barbosa da Silva.*

Pelo STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

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

Belmiro Lufs da Silva Pereira.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa o seguinte sindicato:

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1993. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 18 de Março de 1993.

Depositado em 25 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 70/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras

A presente revisão do CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e última alteração no n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, dá nova redacção às seguintes matérias:

tabela salarial acordada, que produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1993.

Cláusula 16.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e três horas por semana, de segunda-feira a sábado.

2 —

Cláusula preliminar

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação, nos termos da lei, com exceção da

3 —

Cláusula 31.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, os períodos de férias seguintes:

- a) No ano da admissão, quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após decurso de seis meses completos de serviço efectivo, tendo a duração de 22 dias úteis;
- c) Nos anos seguintes, o período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1 —

2 —

3 — As partes outorgantes deste CCT comprometem-se a diligenciar no sentido do cumprimento do estipulado no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, que estabelece o regime jurídico de enquadramento da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado	72 100\$00
II	Afilhador, Criador, Tratador de gado	65 400\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
III	Auxiliar, Apontador	50 100\$00
IV	Ajuda	47 500\$00

Lisboa, 15 de Fevereiro de 1993.

Pela ALIS — Associação Livre de Suinicultores:

(Assinatura ilegível.)

Pela APS — Associação Portuguesa de Suinicultores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(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 os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos e Carbono do Sul e Ilhas.

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

Lisboa, 15 de Fevereiro de 1993. — Pelo Conselho Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul representa os Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas dos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Montemor-o-Novo, 24 de Fevereiro de 1993. — Pelo Secretariado da Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Março de 1993.

Depositado em 26 de Março de 1993, a fl. 191 do livro n.º 6, com o n.º 75/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para os centros de abates e indústrias transformadoras de carne de aves, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, e última alteração no n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial, constante no anexo II, e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 18.ª, que vigorará a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta e três horas semanais e nove horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

Cláusula 32.ª

Conceito de retribuição

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para faltas no valor de 2100\$.

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 2100\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 41.ª

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

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

a):

Pequeno-almoço	320\$00
Diária completa.....	4 300\$00
Almoço ou jantar.....	1 400\$00
Dormida com pequeno-almoço ..	2 450\$00
Ceia	700\$00

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

Cláusula 85.ª

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 355\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

Cláusula 99.ª

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Abril de 1993.

ANEXO II

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	76 350\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição	67 950\$00
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	
III	Motorista de pesados.....	65 600\$00
	Caixeiro de praça	
	Caixeiro-viajante	
	Caixeiro de 1.ª	
	Fogueiro	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1.ª	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	
IV		61 100\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
V	Ajudante de motorista/distribuidor	
	Apontador	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedito	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	55 700\$00
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
VI	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
VII	Manipulador	53 250\$00
	Telefonista de 2. ^a	
	Caixeiro de 3. ^a	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2. ^º período	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Empregado de refeitório	
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	
VIII	Guarda	
	Servente de pedreiro	
	Ajudante de fogueiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro civil	
IX	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Caixeiro-ajudante do 2. ^º ano	
	Pré-oficial electricista do 1. ^º período	
	Trabalhador da apanha	49 800\$00
X	Caixeiro-ajudante do 1. ^º ano	48 700\$00
	Praticante (carnes)	
	Servente de limpeza	

Lisboa, 11 de Março de 1993.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante:
(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 os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

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

Lisboa, 11 de Março de 1993. — Pelo Conselho Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro; Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo; Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira; Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 17 de Março de 1993. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

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, 16 de Março de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos 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 da Guarda; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a 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 Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa. Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul; Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 15 de Março de 1993. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da 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, 22 de Março de 1993. — Pela Comissão Executiva do CN/FESHOT, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 25 de Março de 1993.

Depositado em 26 de Março de 1993, a fl. 191 do livro n.º 6, com o n.º 74/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado) — Alteração salarial e outras.

A — Tabela salarial:

I	79 600\$00
II	70 500\$00
III	66 000\$00
IV	65 700\$00
V	63 700\$00
VI	57 800\$00
VII	55 900\$00
VIII	48 300\$00
IX	38 100\$00
X	36 400\$00
XI	35 300\$00

B — Regime de férias — alterado o n.º 1 da cláusula 42.ª, de acordo com a seguinte redacção: «os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

C — O subsídio de alimentação é alterado para 165\$/dia.

D — O horário semanal de trabalho é de quarenta e três horas, a partir da data da publicação deste CCT.

E — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1992.

Porto, 11 de Fevereiro de 1993.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira.

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelas restantes organizações sindicais:

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes:

(Assinatura ilegível.)

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 Têxteis do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Trabalhadores do 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 26 de Março de 1993.

Depositado em 29 de Março de 1993, a fl. 191 do livro n.º 6, com o n.º 76/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEL — Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e à FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Entre a APEL — Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, por uma parte, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, por outra, foi celebrado o seguinte acordo de revisão da convenção colectiva de que são outorgantes, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Daquelas empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação deste CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Retribuição do trabalho

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

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recibimentos e pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 1550\$, enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 19.^a

Trabalho fora do local habitual

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

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 3515\$ por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 870\$;

Dormida e pequeno-almoço — 1775\$.

6, 7 e 8 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Cláusula 22.^a

Diurnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diurnidade de 1200\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de duas diurnidades.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 73.^a

Entrada em vigor da nova tabela salarial

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993, sem quaisquer outros reflexos.

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

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

	Grupos	Remunerações
A		83 500\$00
B		76 600\$00
C		71 900\$00
D		66 000\$00
E		60 350\$00
F		55 800\$00
G		49 800\$00
H		45 900\$00
I		42 200\$00
J		{ 38 000\$00 36 500\$00 36 100\$00 }
L		{ 36 100\$00 36 100\$00 }

(a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de 1850\$.

Lisboa, 3 de Março de 1993.

Pela APEL — Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

(Assinatura ilegível.)

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

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

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

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 8 de Março de 1993. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Março de 1993.

Depositado em 23 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 66/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

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

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

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

nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem prévio aviso e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o acordarem, por escrito, no momento da admissão.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 62.^a

Trabalho suplementar — Conceito

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá efectuar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa, a comprovar aos representantes dos trabalhadores.

2 — Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar para além do limite fixado no número anterior, este será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100% nas restantes.

Cláusula 64.^a

Trabalho suplementar e turnos

Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Remuneração de trabalho

Cláusula 72.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3300\$, enquanto no desempenho dessas funções.

2 —

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

Até 1 000 000\$ — 2200\$;
Mais de 1 000 000\$ — 3300\$.

4 —

5 —

6 —

Cláusula 73.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal da primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que RH significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1.ª hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2.ª hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de duas horas para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito de refeição, ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma, até ao limite previsto na cláusula 82.^a

4 — Sempre que, verificado o circunstancialismo do número anterior, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais, a empresa assegurará os meios de transporte a utilizar pelo trabalhador, ou o respectivo pagamento.

5 —

6 —

CAPÍTULO VI

Deslocação em serviço

Cláusula 83.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

- 1 —
- a)
- b)
- c) Ao pagamento de uma verba diária de 190\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
- d)
- 2 —
- 3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — 190\$;
Almoço/jantar — 1000\$,

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

Cláusula 85.^a

Grandes deslocações no continente

- 1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito:
- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 400\$ para cobertura de despesas correntes;
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

Nas grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h) A verba diária de 1100\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada.

Cláusula 88.^a

Regime especial de deslocações

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:
Pequeno-almoço — 190\$;
Almoço/jantar — 1000\$;
Alojamento — 2200\$,

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 96.^a

Duração de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano, após o decurso do período experimental, um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de dois dias de férias seguidos por cada mês de serviço.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado intercaladamente.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 99.^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 — Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de Março, o período de férias que pretende gozar.

3 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

4 — 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 se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até à data prevista no número anterior, a entidade patronal incorrerá nas sanções previstas na cláusula 144.^a

7 — Se o mapa de férias não for afixado até 15 de Maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do n.º 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para Maio, caso em que o prazo termina em 30 de Abril.

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

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

Cláusula 100.^a

Encerramento para férias

A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IX

Do trabalho das mulheres e dos menores

Cláusula 120.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 133.^a

Ilegalidade do processo disciplinar

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 132.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.os 4 e 5 da cláusula 132.^a e no n.º 2 do artigo 15.^º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.os 8 a 10 da cláusula 132.^a ou do n.º 3 do artigo 15.^º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

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

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

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

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	132 500\$00	147 300\$00
2	117 700\$00	132 500\$00
3	103 100\$00	115 700\$00
4	93 400\$00	103 100\$00
5	83 700\$00	93 400\$00
6	76 500\$00	83 700\$00
7	70 600\$00	76 900\$00
8	64 400\$00	71 400\$00
9	60 100\$00	65 700\$00
10	56 600\$00	61 900\$00
11	53 400\$00	59 300\$00
12	51 500\$00	56 500\$00
13	48 400\$00	53 400\$00

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

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	34 400\$00	33 400\$00	33 400\$00
16 anos.....	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	33 400\$00	33 400\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

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

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado.....	35 600\$00	35 600\$00
Praticante do 1.º ano	35 600\$00	37 500\$00
Praticante do 2.º ano (a)	38 800\$00	42 200\$00

(a) Os praticantes do 2.º ano que iniciarem a carreira como praticantes têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional.

II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Lavador.
Lubrificador.

Praticantes de categorias sem aprendizagem

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	34 400\$00	33 400\$00	33 400\$00
16 anos.....	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	-\$-	-\$-
17 anos.....	33 400\$00	33 400\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos.....	35 600\$00	35 600\$00
Praticante de 19 anos.....	35 600\$00	36 800\$00

IV

Categorias profissionais de escala único com prática e início aos 18 anos

Amarrador.
Escolhedor e classificador de sucata.
Montador de pneus.
Montador de pneus especializado.

Categorias profissionais de escala único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos ou do 1.º ano	35 600\$00	36 800\$00
Praticante de 19 anos ou com mais de dois (1.º ano) ou do 2.º ano.....	38 300\$00	41 600\$00

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
	33 400\$00	33 400\$00	33 400\$00	34 400\$00	33 400\$00	33 4000\$00

(a) Os praticantes dos 1.º, 2.º e 3.º anos.

Critério diferenciador de tabelas

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

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

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

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

V

As empresas referidas no n.º I aplicam-se as tabelas I ou II consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 143 000 000\$.

As empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicam-se as tabelas I ou II consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 200 000 000\$, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não incidam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

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

As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas contantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1992.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração

Nível 3:

Chefe de serviço/chefe de departamento.

Técnico III.

Nível 4:

Técnico II.

Nível 5:

Técnico I.

Nível 6:

Técnico administrativo.

Técnico de manutenção industrial.

Nível 7:

Técnico de métodos.

Técnico de metrologia.

Nível 9:

Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais.

Operador de prevenção, higiene e segurança (com mais de dois anos).

Operador de tratamentos térmicos de 1.ª

Nível 10:

Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (com menos de dois anos).

Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos).

Operador de tratamentos térmicos de 2.ª

ANEXO III

Definição de funções

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro da área que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços/chefe de departamento. — É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de

equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão de recursos humanos necessários ao bom funcionamento dos serviços por que é responsável.

Técnico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem certa especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Técnico de métodos. — É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos industriais de trabalho; coopera em operações de análise-diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos; participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

Operador/condutor de estação de tratamento de águas residuais. — É o trabalhador que, de acordo com instruções e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente: dosagem de produtos químicos; manobra de sistemas de bombagem; leitura e registos de instrumentos de controlo e limpeza.

Técnico de metrologia — É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, graminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo sumárias, competindo-lhe, ainda, o controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medições e intervenções efectuadas.

Operador de prevenção, higiene e segurança. — É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os

primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

Operador de tratamento de térmicos. — É o trabalhador que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de endireitamento e máquinas de granular, fosfatrar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos.

Técnico de manutenção industrial. — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitem, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preventiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva, sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e controlo da actividade dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Lisboa, 9 de Novembro de 1992.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Ferreira.

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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 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.

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

Entrado em 18 de Março de 1993.

Depositado em 23 de Março de 1993, a fl. 189 do livro n.º 6, com o n.º 65/93, 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 Farmacêuticos 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 contrato 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 1993.

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições

1, 2, 3, 4 e 5 — (*Mantêm-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 fálgas igual a 3200\$.

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

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 3600\$, 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 5900\$ 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 ser-lhe-ão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição — 1450\$;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — 3500\$.

3, 4, 5 e 6 — (Mantêm-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	124 350\$00
2	107 800\$00
3	95 100\$00
4	88 000\$00
5	82 100\$00
6	76 700\$00
7	70 800\$00
8	65 500\$00
9	63 500\$00
10	51 700\$00
11	47 800\$00
12	41 250\$00
13	36 450\$00

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

Lisboa, 10 de Março de 1993.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — 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 FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caiqueiros (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 e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviço e Correlativos das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

A Federação dos Sindicatos da 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, 2 de Março de 1993. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos declara que 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 da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Entrado em 26 de Março de 1993.

Depositado em 30 de Março de 1993, a fl. 191 do livro n.º 6, com o n.º 77/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

O CCT celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1989, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1991, e 7, de 22 de Fevereiro de 1992, é alterado nos seguintes termos:

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas constantes do presente CCT será acrescida uma diuturnidade no montante de 2520\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980.

2 —

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro, caixa e cobrador receberão mensalmente, a título de abono para falhas, a quantia de 3490\$.

2 —

Cláusula 28.^a

Refeições

1 —

Almoço ou jantar — 1320\$;
Pequeno-almoço — 330\$.

2 —

Cláusula 28.^a-A

Subsídio de refeição

Por cada dia em que haja prestação de trabalho os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 330\$.

Cláusula 29.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

- a)
- b)
- c) Um subsídio de deslocação nos montantes de 375\$ e 715\$, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 35.^a

Férias

A todos os trabalhadores será concedido um período de férias, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, vencendo-se este direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Cláusula 53.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade empregadora comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da documentação à associação sindical respectiva.

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

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

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

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 2, à associação

sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — No caso de despedimento o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do mesmo no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o número anterior.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias	Remunerações
0	Técnico examinador	154 000\$00
I	Director de serviços Chefe de escritório	115 000\$00
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Tesoureiro Analista de sistemas Programador	105 000\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	95 700\$00
IV	Secretário de direcção Escriturário principal Correspondente em línguas estrangeiras	87 700\$00
IV-A	Instrutor	85 140\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico	85 140\$00
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador/gravador de dados Operador de telex Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador	75 850\$00
VII	Telefonista	72 100\$00

Grupo	Categorias	Remunerações
VIII	Contínuo (mais de 21 anos)	
	Porteiro.....	70 250\$00
	Guarda	
IX	Dactilógrafo (3.º ano).....	
	Trabalhador de limpeza	66 500\$00
	Estagiário (3.º ano)	
X	Dactilógrafo (2.º ano).....	
	Contínuo (menos de 21 anos).....	57 200\$00
	Estagiário (2.º ano)	
XI	Dactilógrafo (1.º ano).....	
	Estagiário (1.º ano)	51 600\$00
XII	Paquete (17 anos)	42 900\$00
XIII	Paquete (16 anos)	40 100\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas de pesados é atribuído um subsídio de 100\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito a um subsídio mensal de 7260\$.

Porto, 8 de Fevereiro de 1993.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Março de 1993.

Depositado em 25 de Março de 1993, a fl. 191 do livro n.º 6, com o n.º 73/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representadas pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos de lei, produzindo as tabelas salariais efeitos à partir de 1 de Janeiro de 1993.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Tabela salarial

	A	B
2) Cabeleireiro de senhoras:		
Cabeleireiro completo	55 600\$00	52 500\$00
Oficial cabeleireiro	54 600\$00	51 000\$00
Praticante	53 600\$00	50 500\$00
Ajudante	51 600\$00	49 750\$00
Aprendiz:		
1.º ano	37 250\$00	37 250\$00
2.º ano	37 250\$00	37 250\$00
3) Ofícios correlativos:		
Manicura	51 600\$00	49 750\$00
Massagista estética	55 600\$00	52 000\$00
Esteticista	54 600\$00	51 000\$00
Oficial posticeiro	54 600\$00	51 000\$00
Ajudante de posticeiro	51 600\$00	49 750\$00
Pedicura	51 600\$00	49 750\$00
Calista	51 600\$00	49 750\$00
Aprendiz:		
1.º ano	37 250\$00	37 250\$00
2.º ano	37 250\$00	37 250\$00

Nota. — A tabela B aplica-se até Dezembro de 1993 às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda cinco trabalhadores. A partir de 1 de Janeiro de 1994 aplicar-se-á apenas às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda três trabalhadores.

Porto, 2 de Fevereiro de 1993.

Pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Março de 1993.

Depositado em 25 de Março de 1993, a fl. 190, do livro n.º 6, com o n.º 71/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

	A	B
1) Cabeleireiro de homens:		
Cabeleireiro completo	55 600\$00	52 200\$00
Oficial especializado	53 400\$00	51 200\$00
Meio-oficial/praticante	51 400\$00	50 200\$00
Aprendiz:		
1.º ano	37 250\$00	37 250\$00
2.º ano	37 250\$00	37 250\$00
Pessoal adventício	3 000\$00	3 000\$00

AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1 — *a)* O período normal de trabalho para os trabalhadores de horário geral é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que se praticam.

b) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

c) O intervalo para refeição poderá, com autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, a requerimento de empresa, ser reduzido ou dispensado quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

2 — A alteração dos horários de trabalho será precedida de parecer da CT, a ser proferida no prazo de 15 dias.

Cláusula 37.^a

Subsídios de refeição

1 — Os trabalhadores dos escritórios de Lisboa e Porto têm direito a um subsídio de refeição de montante não inferior a 600\$ por dia.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa (fábrica) poderão utilizar o refeitório, mediante a contribuição de 150\$.

Cláusula 37.^a-A

Abono para alimentação

Os trabalhadores que não têm acesso ao refeitório da empresa, nomeadamente os trabalhadores do turno da noite, em laboração contínua ou que prestam trabalho extraordinário em dias de descanso semanal ou feriado, têm direito a um abono para alimentação de 350\$.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que efectuem pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal no valor de 3,6% da remuneração base mínima mensal estabelecida na tabela salarial para o nível V, acertando-se o montante à centena ou meia centena superior.

Cláusula 71.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

a) a *l)*.....

m) A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantário ou jardim-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no montante de 14% da remuneração base mínima mensal estabelecida na tabela salarial para o nível V, acertando-se o montante à centena ou meia centena superior.

ANEXO

Tabela salarial

Remunerações base mínimas

Nível	Tabela A	Tabela B
03	335 350\$00	340 350\$00
02	281 300\$00	285 450\$00
01	227 450\$00	230 850\$00
0	182 450\$00	185 150\$00
1	150 350\$00	152 600\$00
2	138 350\$00	140 400\$00
3	128 350\$00	130 300\$00
4	113 850\$00	115 550\$00
5	108 950\$00	110 550\$00
6	105 250\$00	106 850\$00
7	100 950\$00	102 450\$00
8	100 000\$00	101 500\$00
9	93 850\$00	95 250\$00
10-A	87 800\$00	89 150\$00
10	83 750\$00	85 000\$00
11	72 150\$00	73 250\$00
12	62 150\$00	63 100\$00

Tabela de remunerações mínimas para aprendizes e paquetes

Idade de admissão	Tabela A		Tabela B	
	1.º ano	2.º ano	1.º ano	2.º ano
16 anos	45 700\$00	49 050\$00	46 400\$00	49 750\$00
17 anos	49 050\$00	—	49 750\$00	—

Notas

A tabela A produz efeitos de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 1993.
A tabela B produz efeitos de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1993.
O subsídio de férias será pago de acordo com a tabela B, independentemente do mês em que as férias sejam gozadas.

Lisboa, 15 de Março de 1993.

Pela Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Henrique Conceição Fonseca do Monte.

Entrado em 23 de Março de 1993.

Depositado em 25 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 69/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.,
e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial**

Escalões	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	—	271 200\$00	288 900\$00
D	Chefe de departamento..... Chefe de sector fabril..... Técnico de departamento	—	236 100\$00	251 500\$00
E	Chefe de serviço..... Técnico de serviço	—	202 000\$00	215 200\$00
F	Chefe de secção	—	171 000\$00	182 100\$00
	Desenhador projectista	—	134 600\$00 144 200\$00 171 000\$00	143 400\$00 153 500\$00 182 100\$00
G	Encarregado geral de manutenção	—	157 400\$00	167 700\$00
H	Encarregado geral de produção	—	146 800\$00	156 300\$00
	Encarregado-chefe	—		
I	Enfermeiro de trabalho	—		
J	Encarregado de oficina de electricidade	—		
	Encarregado de oficina de serralharia..... Técnico administrativo principal..... Técnico fabril principal	—		
I	Operador de sistemas	—		
	Técnico de electrónica.....	—		
I	Encarregado de armazém	—		
	Encarregado de produção	—		
I	Encarregado de cantina	—		
	Encarregado de sector	—		
I	Encarregado de vigilância	—		
I	Técnico estagiário diplomado	—		
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	—		
I	Escrivário-secretário	—		
	Caixa	—		
I	Promotor de vendas	Oficial de 3.º	116 400\$00	124 000\$00
	Operador de informática	Oficial de 2.º	125 900\$00	134 100\$00
I	Operador de registos de dados	Oficial de 1.º	134 300\$00	142 900\$00
I	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial.	Praticante do 1.º ano..... Praticante do 2.º ano..... Pré-oficial do 1.º ano	86 900\$00 93 200\$00 116 400\$00	92 500\$00 99 300\$00 124 000\$00
		Pré-oficial do 2.º ano	125 800\$00	133 900\$00
I		Oficial	134 300\$00	142 900\$00
I	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano	86 900\$00	92 500\$00
		Tirocinante do 2.º ano	93 200\$00	99 300\$00
I		Até três anos	116 400\$00	124 000\$00
		Mais de três anos	125 800\$00	133 900\$00
I		Mais de cinco anos	134 300\$00	142 900\$00
I	Agente de gestão de materiais	Estagiário do 1.º ano	86 900\$00	92 500\$00
	Agente de métodos	Estagiário do 2.º ano	93 200\$00	99 300\$00
I	Analista de ensaios físico-químicos	Estagiário do 3.º ano	101 700\$00	108 300\$00
	Escriturário	Oficial de 3.º	116 400\$00	124 000\$00
I	Planificador	Oficial de 2.º	125 900\$00	134 100\$00
	Programador de produção	Oficial de 1.º	134 300\$00	142 900\$00
I	Técnico de ensaios eléctricos	—	—	—
	Técnico de qualidade	—	—	—

Escalões	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
L	Canalizador	—	—	—
	Electricista-bobinador	Praticante do 1.º ano	86 900\$00	92 500\$00
	Electromecânico de manutenção industrial	Praticante do 2.º ano	93 200\$00	99 300\$00
	Fresador mecânico	Pré-oficial do 1.º ano	103 400\$00	110 100\$00
	Oficial qualificado de construção civil	Pré-oficial do 2.º ano	112 000\$00	119 200\$00
	Operador principal	Oficial	126 000\$00	134 200\$00
	Soldador	—	—	—
	Serralheiro mecânico	—	—	—
	Serralheiro civil	—	—	—
	Torneiro mecânico	—	—	—
M	Cobrador	—	126 000\$00	134 200\$00
	Conferente	—	—	—
	Encarregado de limpeza	—	—	—
	Operador administrativo (qualificado)	—	—	—
N	Fogueiro	Estagiário	103 400\$00	110 100\$00
	—	Fogueiro de 2.ª	112 000\$00	119 200\$00
	—	Fogueiro de 1.ª	126 000\$00	134 200\$00
	Cableador metalúrgico	—	—	—
	Carpinteiro de bobinas	—	—	—
	Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte	—	—	—
	Controlador	—	—	—
	Controlador de segurança	—	—	—
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	—	—	—
	Extrusador	—	—	—
	Lubrificador	—	—	—
	Operador administrativo	Praticante	86 900\$00	92 500\$00
	Operador de equipamentos de cura	Oficial de 2.ª	114 600\$00	122 100\$00
	Operador de máquinas de armar/blindar	Oficial de 1.ª	121 900\$00	129 800\$00
	Operador de máquinas de ensaiar	—	—	—
	Operador de máquinas de bobinar	—	—	—
	Operador de máquinas de cortar	—	—	—
	Operador de máquinas de pintar	—	—	—
	Operador de máquinas de torcer	—	—	—
	Operador de máquinas de tornear e roscar	—	—	—
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos	—	—	—
	Pedreiro	—	—	—
	Pesador	—	—	—
	Pintor	—	—	—
	Pintor de bobinas	—	—	—
	Preparador-ensaiador de condutores de cabos eléctricos	—	—	—
	Preparador de matérias-primas	—	—	—
	Processador de compostos poliméricos	—	—	—
	Rectificador de fieiras	—	—	—
	Reparador de cabos	—	—	—
	Trabalhador de armazém	—	—	—
	Trefilador	—	—	—
	Cozinheiro	—	—	—
	Telefonista	—	—	—
O	Controlador (refeitório)	—	121 900\$00	129 800\$00
	Motorista de ligeiros	—	—	—
	Porteiro ou fiscal	—	—	—
P	Controlador de embalagem	Oficial de 2.ª	107 800\$00	114 700\$00
	—	Oficial de 1.ª	114 500\$00	122 000\$00
Q	Empregado de refeitório	—	114 500\$00	122 000\$00
	Guarda ou vigilante	—	—	—
R	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2.ª	107 800\$00	114 700\$00
	—	Oficial de 1.ª	114 500\$00	122 000\$00
S	Continuo	Até 21 anos	86 200\$00	91 800\$00
	—	Mais de 21 anos	114 500\$00	122 000\$00
T	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos	—	106 600\$00	113 500\$00
	Operário não especializado	—	—	—

Escalões	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
P	Ajudante de cozinha	—	102 800\$00	109 500\$00
	Auxiliar de controlo fabril	Praticante	85 400\$00	90 900\$00
	Auxiliar de laboratório	Oficial de 2.ª	96 500\$00	102 800\$00
	Embalador	Oficial de 1.ª	102 800\$00	109 500\$00
	Operador de ensaios eléct. preliminares	—	—	—
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos			

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	61 000\$00	66 400\$00
17 anos	64 400\$00	—

Nota. — A tabela B aplica-se aos trabalhadores administrativos e a A aos restantes trabalhadores.

14 de Janeiro de 1993.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela CEL-CAT — Fábrica de Condutores Eléctricos, S. A.:

(Assinatura ilegível).

Entrado em 29 de Janeiro de 1993.

Depositado em 23 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 68/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial

Escalões	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço	—	271 200\$00	288 900\$00
	Técnico-adjunto de direcção	—		
D	Chefe de departamento	—	236 100\$00	251 500\$00
	Chefe de sector fabril	—		
E	Técnico de departamento	—	202 000\$00	215 200\$00
	Chefe de serviço	—		
	Técnico de serviço	—		
F	Programador-analista	—	171 000\$00	182 100\$00
	Chefe de secção	—		
	Desenhador projectista	—		
	Técnico auxiliar diplomado	—		
G	Técnico de serviço social	—	134 600\$00 144 200\$00 171 000\$00	143 400\$00 153 500\$00 182 100\$00
	Programador de aplicação	Até um ano		
		Até dois anos		
		Mais de dois anos		
H	Encarregado geral de manutenção	—	157 400\$00	167 700\$00
	Encarregado geral de produção	—		
	Encarregado-chefe	—		

Escalões	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
H	Enfermeiro de trabalho	—	146 800\$00	156 300\$00
	Encarregado de oficina de electricidade			
	Encarregado de oficina de serralharia			
	Técnico administrativo principal			
	Técnico fabril principal			
	Operador de sistemas			
I	Técnico de electrónica	—	138 900\$00	147 900\$00
	Encarregado de armazém			
	Encarregado de produção			
	Encarregado de cantina			
	Encarregado de sector			
J	Caixa	—	134 300\$00	142 900\$00
	Técnico estagiário diplomado			
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira			
	Escriturário-secretário			
	Caixa			
K	Promotor de vendas	Oficial de 3. ^a	116 400\$00	124 000\$00
	Operador de informática	Oficial de 2. ^a	125 900\$00	134 100\$00
	Operador de registo de dados	Oficial de 1. ^a	134 300\$00	142 900\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1. ^o ano	86 900\$00	92 500\$00
		Praticante do 2. ^o ano	93 200\$00	99 300\$00
L		Pré-oficial do 1. ^o ano	116 400\$00	124 000\$00
		Pré-oficial do 2. ^o ano	125 800\$00	133 900\$00
		Oficial	134 300\$00	142 900\$00
	Desenhador	Tirocinante do 1. ^o ano	86 900\$00	92 500\$00
		Tirocinante do 2. ^o ano	93 200\$00	99 300\$00
M		Até três anos	116 400\$00	124 000\$00
		Mais de três anos	125 800\$00	133 900\$00
		Mais de cinco anos	134 300\$00	142 900\$00
	Agente de gestão de materiais	—	86 900\$00	92 500\$00
	Agente de métodos			
N	Analista de ensaios físico-químicos			
	Escriturário			
	Planificador			
	Programador de produção			
	Técnico de ensaios eléctricos			
O	Técnico de qualidade			
	Canalizador	—	86 900\$00	92 500\$00
	Electricista-bobinador			
	Electromecânico de manutenção industrial			
	Fresador mecânico			
P	Oficial qualificado de construção civil	Praticante do 1. ^o ano	86 900\$00	92 500\$00
	Operador principal	Praticante do 2. ^o ano	93 200\$00	99 300\$00
	Soldador	Pré-oficial do 1. ^o ano	103 400\$00	110 100\$00
	Serralheiro mecânico	Pré-oficial do 2. ^o ano	112 000\$00	119 200\$00
	Serralheiro civil	Oficial	126 000\$00	134 200\$00
Q	Torneiro mecânico	—	—	—
	Cobrador			
	Conferente			
	Encarregado de limpeza			
	Operador administrativo (qualificado)			
R	Fogueiro	Estagiário	103 400\$00	110 100\$00
		Fogueiro de 2. ^a	112 000\$00	119 200\$00
		Fogueiro de 1. ^a	126 000\$00	134 200\$00
	Cableador metalúrgico	—	—	—
	Carpinteiro de bobinas			
	Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte			
	Controlador			
	Controlador de segurança			
S	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	—	—	—
	Extrusador			
	Lubrificador			

Escalões	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Operador administrativo	Praticante.....	86 900\$00	92 500\$00
	Operador de equipamentos de cura	Oficial de 2.ª	114 600\$00	122 100\$00
	Operador de máquinas de armar/blindar	Oficial de 1.ª	121 900\$00	129 800\$00
	Operador de máquinas de ensaiar	—	—	—
	Operador de máquinas de bobinar	—	—	—
	Operador de máquinas de cortar	—	—	—
	Operador de máquinas de pintar	—	—	—
	Operador de máquinas de torcer	—	—	—
	Operador de máquinas de tornear e roscar	—	—	—
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos	—	—	—
	Pétreiro	—	—	—
	Pesador	—	—	—
	Pintor	—	—	—
	Pintor de bobinas	—	—	—
	Preparador-ensaiador de condutores de cabos eléctricos	—	—	—
	Preparador de matérias-primas	—	—	—
	Processador de compostos poliméricos	—	—	—
	Rectificador de fieiras	—	—	—
	Reparador de cabos	—	—	—
	Trabalhador de armazém	—	—	—
	Trefilador	—	—	—
	Cozinheiro	—	—	—
	Telefonista	—	—	—
M	Controlador (refeitório)	—	121 900\$00	129 800\$00
	Motorista de ligeiros	—	—	—
	Porteiro ou fiscal	—	—	—
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2.ª	107 800\$00	114 700\$00
		Oficial de 1.ª	114 500\$00	122 000\$00
	Empregado de refeitório	—	114 500\$00	122 000\$00
N	Guarda ou vigilante	—	—	—
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2.ª	107 800\$00	114 700\$00
O		Oficial de 1.ª	114 500\$00	122 000\$00
	Contínuo	Até 21 anos	86 200\$00	91 800\$00
		Mais de 21 anos	114 500\$00	122 000\$00
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos	—	106 600\$00	113 500\$00
P	Ajudante de cozinha	—	102 800\$00	109 500\$00
	Auxiliar de controlo fabril	Praticante	—	—
	Auxiliar de laboratório	Oficial de 2.ª	85 400\$00	90 900\$00
	Embalador	Oficial de 1.ª	96 500\$00	102 800\$00
	Operador de ensaios eléct. preliminares	—	102 800\$00	109 500\$00
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	—	—	—

Aprendizes e paquetes

	Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos		61 000\$00	66 400\$00
17 anos		64 400\$00	—

Nota. — A tabela B aplica-se aos trabalhadores administrativos e a A aos restantes trabalhadores.

14 de Janeiro de 1993.

Pela CEL-CAT — Fábrica de Condutores Eléctricos, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:
 SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Janeiro de 1993.

Depositado em 23 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 67/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e a mesma associação sindical.

Ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca acordam entre si a adesão ao CCT celebrado entre o referido Sindicato e as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, da ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas de Tráfego e Estiva do Sul e da ANEE — Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e às suas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, e 33, de 8 de Setembro de 1992.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1993.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Fevereiro de 1993.

Depositado em 25 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 72/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária ao CCT entre esta associação sindical e outra e a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras.

Ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária acordam entre si a adesão ao CCT celebrado entre o referido Sindicato e as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, da ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e a ANEE — Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e às suas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1989, 28, de 30 de Julho de 1990, 40, de 29 de Outubro de 1991, e 40, de 29 de Outubro de 1992.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1993.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Fevereiro de 1993.

Depositado em 25 de Março de 1993, a fl. 190 do livro n.º 6, com o n.º 71/93, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho de 5 de Março de 1990 do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1992:

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Moldador de embalagem.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho de 5 de Março de 1990 do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1992:

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Encarregado de loja;
Operador de supermercado;

5.4 — Produção:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados);

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Talhante.

AE entre a Empresa de Lacticínios Vigor, L.da, e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho de 5 de Março de 1990 do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1991:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista de laboratório M/F.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Analista auxiliar M/F.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório M/F.

AE entre a empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho de 5 de Março de 1990 do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1992:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Anotador de produção.

Condutor de máquinas de extração de areias.

Controlista de produção.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.

Pintor ou revestidor à pistola.

AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho de 5 de Março de 1990 do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1991:

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

Encarregado fiscal de electricidade.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo especialista.

4.2 — Produção:

Encarregado de laboratório.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Ajudante de oficial de mecânico.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios (alteração salarial e outras) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1993, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios.

Constatando-se que o anexo I (Tabela salarial) da referida convenção não está conforme ao texto original depositado nestes serviços, procede-se de seguida à necessária rectificação.

Assim, no nível XV da tabela salarial, onde se lê «44 500\$» deve ler-se «45 500\$..»

CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e o SITESE Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (alteração salarial e outras) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1993, veio publicada a convenção em título, que enferma de uma inexactidão, que importa corrigir.

Assim, no elenco das entidades celebrantes, onde se lê «Pelo SITESE» deve ler-se «Pelo SITESC».