REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série - Número 8 Quinta- feira, 16 de Abril de 1992

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

PROMOÇÃO DE EMPREGO:

Despachos:

- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a "Fernando Eleutério de Nóbrega Teixeira".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a "Paulo Agostinho da Conceição Jardim".
- Despacho Relativo à Concessão de Apoio Financeiro a "Maria Cesaltina de Sousa".

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

- Portaria de Extensão do 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 e Outros - Alteração Salarial e Outras.
- PE do CCT entre a ANIL - Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e a FESTRU - Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos - Alteração Salarial e Outras.
- Portaria de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão.
- Portaria de Extensão do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para os Trabalhadores de Supermercados, Mercearias, Talhos, Barracas e Cooperativas - Revisão Salarial.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias - Revisão Salarial.
- Aviso para PE do ACT celebrado entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Empresa DIFEL - Distribuidora de Cervejas e Refrigerantes do Funchal, Ld.ª e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas, Tabacos e Outros - Revisão Salarial.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Armazéns do Distrido do Funchal - Revisão Salarial.

- Aviso para PE do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira, Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Revisão Salarial.

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e Outros.

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeiraa - Para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias - Revisão Salarial.

- Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e a Empresa DIFEL - Distribuidora de Cervejas e Refrigerantes do Funchal, Ld.ª e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas, Tabacos e Outros - Revisão Salarial.

- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Armazéns do Distrido do Funchal - Revisão Salarial.

- CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira, Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Maderia e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M. - Revisão Salarial.

- CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e Outros.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Secretariado Regional:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Promoção de Emprego

D E S P A C H O S

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A "FERNANDO ELEUTÉRIO DE NÓBREGA TEIXEIRA".

1 - O empresário em nome individual "FERNANDO ELEUTÉRIO DE NÓBREGA TEIXEIRA", contribuinte n.º811059774, com actividade principal no sector dos restaurantes e hóteis, (CAE 631100), e com sede ao Sítio da Igreja, Freguesia da Camacha, concelho de Santa Cruz, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 5 postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

2 - O investimento total do projecto, no montante de 11.633.000$00 (onze milhões, seiscentos e trinta e três mil escudos), destinados, na sua quase totalidade, a capital fixo, (10.883.000$00) traduz-se na remodelação de um restaurante localizado no Sítio da Igreja, Freguesia da Camacha, Santa Cruz.

3 - O empresário nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego.

4 - O empresário nunca beneficiou de nenhuns outros apoios legalmente previstos que revistam a natureza de apoio

financeiro à criação de empregos, estando assim preenchido o requisito previsto na alínea c) do ponto 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 14/90 de 13 de Março.

5 - Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 14/90, de 13 de Março e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78 e Portaria 303/90, de 28 e 31 de Dezembro, respectivamente, atribui-se ao empresário "FERNANDO ELEUTÉRIO DE NÓBREGA TEIXEIRA", através da Direcção Regional do Emprego, apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémios de emprego, no montante mais elevado da remuneração mínima nacional garantida, multiplicada por:

a) 7 - se o candidato admitido for do sexo masculino;

b) 10 - se o candidato admitido for do sexo feminino;

c) 12 - se os postos de trabalho forem preenchidos por mulheres, em profissões nas quais se encontrem tradicionalmente sub-representadas.

6 - Nos termos do ponto 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, o montante dos prémios de emprego referido no número anterior não poderá ultrapassar 50% do capital fixo do investimento ou seja 5.441.500$00.

7 - O apoio a conceder fica dependente do cumprimento da alínea a) do artigo 6.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março, devendo os trabalhadores a admitir reunir as condições previstas no n.º 2 do artigo 1.º da citada Portaria.

8 - O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 5 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneio.

9 - A entrega dos prémios far-se-á numa ou mais prestações, após a apresentação na Direcção Regional do Emprego dos seguintes documentos:

9.1 - Contratos de trabalho sem prazo respeitantes aos trabalhadores por cuja admissão o empresário beneficia de prémios de emprego.

9.2 - Comprovação do volume de investimento efectuado.

9.3 - Contrato de trabalho respeitante ao trabalhador a admitir para reposição do volume de emprego de 2 postos de trabalho.

10 - O apoio deverá ser levantando na totalidade até 30 de Junho de 1992, pelo que a admissão dos trabalhadores terá de ser efectuada até aquela data.

11 - O empresário compromete-se a:

11.1 - Manter os postos de trabalho agora criados;

11.2 - Informar à Direcção Regional do Emprego no prazo de 10 dias, da data e motivo de saída dos trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de prémios de emprego;

11.3 - Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por outros com vínculo não inferior e a que corresponda igual ou superior montante de apoio à contratação nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 14/90, de 13 de Março;

11.4 - Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego no prazo máximo de 10 dias a contar da data de assinatura do contrato;

11.5 - Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

11.6 - Pagar integralmente a partir do mês de concessão as contribuições para com a Segurança Social;

11.7 - Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das "Folhas de Remunerações", devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro no decurso do período de acompanhamento do processo;

11.8 - Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 - Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão.

11.10 - Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

12 - A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será o empresário "FERNANDO ELEUTÉRIO DE NÓBREGA TEIXEIRA", devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 Dezembro.

13 - Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Ecónomica.

14 - O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 - É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Fevereiro de 1992.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

11.9 - Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão.

11.10 - Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

12 - A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será o empresário "PAULO AGOSTINHO DA CONCEIÇÃO JARDIM", devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 Dezembro.

13 - Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Ecónomica.

14 - O prazo fixado em 10 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

15 - É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 10 de Março de 1992.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

DESPACHO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A "MARIA CESALTINA DE SOUSA".

1 - A requerente "MARIA CESALTINA DE SOUSA", contribuinte n.º 811150984, com actividade principal no sector de fabricação de artigos de vestuário por medida (CAE 322010), e com sede ao Caminho Grande e Ribeira de Alforra, Câmara de Lobos, promotora de uma iniciativa de criação de emprego (ILEs), da qual resultará a criação de 4 postos de trabalho, solicitou apoio financeiro previsto no ponto 6.3 do Despacho Normativo n.º 46/86, de 04 de Junho na redacção que lhe foi dado pelo Despacho Normativo n.º 51/89, de 16 de Junho, legislação adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo despacho conjunto dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais de 15 de Novembro de 1989.

2 - Trata-se de uma iniciativa que permitirá à promotora prestar serviços de confecção de costura e malhas, sendo o investimento total do projecto de 7.923.100$00 (sete milhões, novecentos e vinte e três mil e cem escudos).

3 - Estão preenchidas cumulativamente as condições de acesso previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1.1, e n.ºs. 1.2 e 1.3 do Despacho Normativo n.º 46/86, de 04 de Junho.

4 - Assim, tendo em conta os diplomas acima referidos e nos termos do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, é atribuído a "MARIA CESALTINA DE SOUSA", apoio financeiro até ao montante de 3.085.100$00, nas seguintes condições:

- um montante de 1.963.200$00, concedido sob a forma de subsídio não reembolsável;

- um montante de 1.121.900$00, concedido sob a forma de empréstimo sem juros.

5 - O apoio financeiro será atribuído pela Direcção Regional do Emprego numa ou mais prestações e da seguinte forma:

- Um montante de 490.800$00, a título de subsídio não reembolsável e outro de 280.475$00, sob a forma de empréstimo sem juros referente à criação do posto de trabalho a ocupar pelo promotor da iniciativa.

- Um montante de 490.800$00, a título de subsídio não reembolsável e outro de 280.475$00 sob a forma de empréstimo sem juros por cada um dos três trabalhadores a admitir mediante a apresentação dos respectivos contratos de trabalho sem prazo.

6 - O apoio deverá ser levantado na totalidade até 30/05/92.

7 - A entidade promotora da ILE compromete-se a:

7.1 - Entregar na Direcção Regional do Emprego fotocópia de declaração de início de actividade;

7.2 - Criar 4 postos de trabalho, sendo 1 preenchido pela promotora da iniciativa e os outros três por trabalhadores a admitir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal;

7.3 - Informar à Direcção Regional do Emprego, no prazo de dez dias, da data e motivo de saída de quaisquer trabalhadores em relação aos quais a empresa tenha beneficiado de apoio;

7.4 - Substituir, com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por candidatos a emprego, através de novos contratos de trabalho sem prazo;

7.5 - Apresentar cópia dos contratos de trabalho sem prazo estabelecidos com os trabalhadores substitutos, na Direcção Regional do Emprego, no prazo máximo de dez dias a contar da data da assinatura do contrato;

7.6 - Cumprir com os trabalhadores as obrigações legais e

convencionais a eles respeitantes;

7.7 - Pagar integralmente as contribuições para com a Segurança Social;

7.8 - Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das "Folhas de Remunerações", devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1992 a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro, no decurso do restante período de acompanhamento.

7.9 - Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

7.10 - Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

7.11 - Apresentar na Direcção Regional do Emprego, no prazo de dois meses contados a partir da entrega do apoio, recibos que comprovem a aplicação das verbas concedidas;

7.12 - Não alienar o equipamento adquirido a qualquer título;

7.12 - Elaborar relatórios semestrais e anuais nos termos dos n.ºs 13 e 13.1 do Despacho Normativo n.º 46/86 e apresentá-los na Direcção Regional do Emprego;

7.14 - Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

8 - O reembolso do empréstimo será deferido de 12 meses contados a partir da data deste despacho e efectuar-se-á em 120 trimestralidades no montante de 56.095$00.

9 - A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a requerente "MARIA CESALTINA DE SOUSA", devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

10 - Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

11 - O prazo fixado em 6 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

12 - É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Fevereiro de 1992.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO 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 E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 1 de Abril de 1992, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 7, de 1/4/92, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de

convencionais a eles respeitantes;

7.7 - Pagar integralmente as contribuições para com a Segurança Social;

7.8 - Remeter à Direcção Regional do Emprego cópia das "Folhas de Remunerações", devidamente autenticadas pela Direcção Regional da Segurança Social, nos seguintes termos:

a) as respeitantes a todo o ano de 1992 a partir do momento de concessão;

b) as respeitantes aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro, no decurso do restante período de acompanhamento.

7.9 - Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

7.10 - Comunicar imediatamente à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

7.11 - Apresentar na Direcção Regional do Emprego, no prazo de dois meses contados a partir da entrega do apoio, recibos que comprovem a aplicação das verbas concedidas;

7.12 - Não alienar o equipamento adquirido a qualquer título;

7.12 - Elaborar relatórios semestrais e anuais nos termos dos n.ºs 13 e 13.1 do Despacho Normativo n.º 46/86 e apresentá-los na Direcção Regional do Emprego;

7.14 - Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

8 - O reembolso do empréstimo será deferido de 12 meses contados a partir da data deste despacho e efectuar-se-á em 120 trimestralidades no montante de 56.095$00.

9 - A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a requerente "MARIA CESALTINA DE SOUSA", devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

10 - Do presente despacho será dado conhecimento à Vice-Presidência e Coordenação Económica.

11 - O prazo fixado em 6 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, sobre proposta fundamentada dos serviços.

12 - É da competência do Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego, aos 25 de Fevereiro de 1992.- O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PORTARIA DE EXTENSÃO DO 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 E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7, de 1 de Abril de 1992, a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 7, de 1/4/92, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de

Dezembro e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do 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 e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, I Série, n.º 7, de 22/2/92, e transcrito no JORAM, III Série, n.º7, de 1/4/92, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias previstas, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1992.

2. As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.- O Secretário Regional da Economia, José Agostinho Gomes Pereira de Gouveia.

PE DO CCT ENTRE A ANIL - ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LACTICÍNIOS E VÁRIAS COOPERATIVAS DE PRODUTORES DE LEITE E A FESTRU - FEDER. DOS SIND. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

No BTE, I Série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, foi publicado e posteriormente transcrito no JORAM, III Série, n.º 7, de 1/4/92, a convenção em epígrafe;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, não incluídas no respectivo âmbito de aplicação;

Ponderados ainda os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma uniformização das condições de trabalho;;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 7, de 1/4/92;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

ARTIGO 1.º

1. As disposições constantes do CCT entre a ANIL - Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e a FESTRU - Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos - Alteração Salarial e Outras, publicado no BTE, n.º 7, I Série, de 22/2/92, e transcrito no JORAM, n.º 7, III Série, de 1/4/92, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo Cooperativas e Uniões de Cooperativas de Produtores de Leite, não representados pela associação patronal outorgante que, na Região Autónoma da Madeira se dediquem à Indústria de Lacticínios ou que, comulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela mesma convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2. Para os efeitos da presente portaria, entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietécticos, etc) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

ARTIGO 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária a 1 de Janeiro de 1992, podendo as diferenças salariais resultantes da retroactividade ser satisfeitas em prestações iguais e mensais até ao limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.- O Secretário Regional da Economia, José Agostinho Gomes Pereira de Gouveia.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS, TÊXTEIS E ARTESANATO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA - REVISÃO.

No JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1992, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 7, III Série, de 1/4/92, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

ARTIGO1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Revisão, publicado no JORAM, n.º 7, III Série, de 1/4/92, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1992.

2. Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestação iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.- O Secretário Regional da Economia, José Agostinho Gomes Pereira de Gouveia.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS TRABALHADORES DE SUPERMERCADOS, MERCEARIAS, TALHOS, BARRACAS E COOPERATIVAS - REVISÃO SALARIAL.

No JORAM, n.º 7, III Série, de 1 de Abril de 1992, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 7, III Série, de 1/4/92, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

ARTIGO1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio

e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Para os Trabalhadores de Supermercados, Mercearias, Talhos, Barracas e Cooperativas - Revisão Salarial, publicado no JORAM, n.º 7, III Série, de 1/4/92, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

ARTIGO 2º

1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 1992.

2. Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitas em prestação iguais e mensais, no limite máximo de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.- O Secretário Regional da Economia, José Agostinho Gomes Pereira de Gouveia.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO, CAIXEIROS E OURIVESARIAS - REVISÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 13 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO ACT CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE CERVEJAS DA MADEIRA, LDA. E A EMPRESA DIFEL - DISTRIBUIDORA DE CERVEJAS E REFRIGERANTES DO FUNCHAL, LDA. E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, TABACOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 para efeitos do n.º 6 do art.º 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 da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT, mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores da profissão e categoria prevista não filiados nas associações outorgantes, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores da mesma profissão e categoria, filiados ou não nos Sindicatos outorgantes, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE ARMAZÉNS DO DISTRITO DO FUNCHAL - REVISÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSICOM - ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO, REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. - REVISÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção, exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 13 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOC. DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E ACTIVIDADES SIMILARES E O SIND. DOS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E PROFISSÕES SIMILARES E ACTIVIDADES DIVERSAS E OUTROS.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 9 de 8/3/92 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que exerçam a actividade abrangida e aos

trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 15 de Abril de 1992.- O Secretário Regional da Administração Pública, Manuel Jorge Bazenga Marques.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO, CAIXEIROS E OURIVESARIAS - REVISÃO SALARIAL.

ARTIGO 1.º - Entre a ACIF- Associação Comercial e Industrial do Funchal, por um lado, e, por outro, o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M., é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e cláusulas de expressão Pecuniária do Contrato Colectivo de Trabalho para os Empregados de Escritório, Caixeiros e Ourivesarias, publicado no JORAM n.º 2, II.ª Série, 2.º Suplemento, de 21/01/82, JORAM n.º 2, III.ª Série, de 16/01/84, JORAM n.º 8, III.ª Série, 16/04/87, JORAM n.º 12, de 06/06/88, JORAM n.º 10, III.ª Série, 16/05/89, JORAM n.º 8, III.ª Série, de 16/04/90 e JORAM n.º 7 III.ª Série de 01/04/91.

ARTIGO 2.º - A revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

(Área, Âmbito e Vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ACIF- Associação Comercial e Industrial do Funchal, e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e, ainda, os trabalhadores ao serviço das associações signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência, Denúncia e Revisão)

Toda Igual

Cláusula 36.ª

(Complemento de Retribuição dos Empregados de Porta e dos Chefes de Pessoal Menor)

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos, ou angariados.

O Contínuo que exercer as funções de Chefe de Pessoal Menor auferirá mais 2.020$00 (dois mil e vinte escudos) mensais além da retribuição mínima.

Cláusula 39.ª

(Abono para Falhas)

1 - Os profissionais com as categorias de Cobrador, Caixa de Escritório, Caixa de Comércio e Tesoureiro, terão direito a receber, além do ordenado mensal um abono para falhas correspondente a 3.030$00 (três mil e trinta escudos) por mês, pago e apurado mensalmente.

2 - Igual

3 - Igual

ANEXO III

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS ESCRITÓRIOS, CAIXEIROS E OUTROS

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
I	Administrador Director Comercial Gerente (a)	117.650$00
II	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	96.550$00
III	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Ind. Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máq. de Contab. Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda Livros Tesoureiro	78.250$00
IV	Gerente Comercial Vendedor-Pracista de 1.ª S/Comissão	70.050$00

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
V	Ajudante de Guarda Livros Secretário/a Correspondente em Ling. Estrangeiras Escriturário 1.ª Empregado de Serviços Jurídicos Operador Mecanográfico 1.ª Operador Computador 1.ª Caixa Despachante de Escritório	68.050$00
VI	Caixeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-Dactilógrafo em Ling. Estrangeiras Operador de Máq. Contabilidade de 1.ª Perfurador Verificador de 1.ª Escriturário 2.ª Operador de Computador de 2.ª Vendedor-Pracista de 2.ª S/ Comissão Caixeiro Facturador Decorador	63.250$00
VII	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	58.950$00
VIII	Prospector de Vendas ou Mercados Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro Viajante Esteno-Dactilógrafo em Ling. Portuguesa Operador de Telex em Ling. Estrang. Caixeiro de 1.ª Escriturário 3.ª Recepcionista Apontador Cobrador 1.ª Operador Computador Estag. 2.º Ano	58.300$00
IX	Caixeiro de Praça e Mar Vendedor Pracista de 1.ª C/ Comissão Demonstrador Dactilógrafa de 1.ª Caixeiro de 2.ª Cobrador de 2.ª Conferente Escriturário Estagiário do 4.º Ano	54.050$00
X	Operador de Telex em Ling. Portuguesa Operador de Computador Estag. 1.º Ano	50.400$00
XI	Telefonista de 1.ª Dactilógrafo de 2.ª Caixeiro de 3.ª Escritório Estagiário do 3.º Ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	48.850$00
XII	Caixa de Comércio Vendedor-Pracista de 2.ª C/ Comissão Telefonista de 2.ª Operador Mecanográfico Estagiário Operador de Máq. de Contab. Estagiário Perfurador-Verificador Estagiário Recepcionista Estagiário Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	46.500$00
XIII	Escriturário Estagiário de 2.º Ano	42.050$00
XIV	Escriturário Estagiário de 1.º Ano Caixeiro Estagiário do 3.º Ano	39.400$00
XV	Empregado de Porta Caixeiro Estagiário do 2.º Ano	34.850$00
XVI	Ténico de Contas (Regime Livre)	32.300$00
XVII	Paquete de 17 Anos Caixeiro Estagiário do 1.º Ano	30.650$00
XVIII	Guarda Livros (Regime Livre) Correpondente em Ling. Estrang. (Regime Livre) Servente (Menor de 18 Anos) Paquete de 16 Anos	26.950$00
XIX	Caixeiro Praticante do 3.º Ano	24.650$00
XX	Paquete de 15 Anos Caixeiro Praticante do 2.º Ano	24.550$00
XXI	Caixeiro Praticante do 1.º Ano	24.000$00

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da entidade para quem trabalham.

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1992.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mais 2.020$00 mensais, além da retribuição nos termos da cláusula 36.ª.

O abono para falhas é de 3.030$00, além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da cláusula 39.ª. Para os profissionais em Regime Livre, é tomada como base 1 hora por dia ou um dia por semana.

Os empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados, nos termos da cláusula 36.ª.

ANEXO IV

TABELA DE REMUNERAÇÕES

(Ourives e Relojoeiros)

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
1	Ourives Reparador de 1.ª Relojoeiro Reparador de 1.ª	67.490$00
2	Ourives Reparador de 2.ª Relojoeiro Reparador de 2.ª	59.120$00
3	Ourives Reparador de 3.ª do 3.º ano Relojoeiro Reparador de 3.ª do 3.º ano	57.580$00
4	Ourives Reparador de 3.ª do 2.º ano Relojoeiro Reparador de 3.ª do 2.º ano	53.880$00
5	Ourives Reparador de 3.ª do 1.º ano Relojoeiro Reparador de 3.ª do 1.º ano	48.820$00
6	Praticante de Ourives Reparador do 3.º ano Praticante de Relojoeiro Reparador do 3.º ano	39.490$00
7	Praticante de Ourives Reparador do 2.º ano Praticante de Relojoeiro Reparador do 2.º ano	35.020$00
8	Praticante de Ourives Reparador do 1.º ano Praticante de Relojoeiro Reparador do 1.º ano	30.930$00
9	Aprendiz de Ourivesaria do 3.º ano Aprendiz de Relojoaria do 3.º ano	24.900$00
10	Aprendiz de Ourivesaria do 2.º ano Aprendiz de Relojoaria do 2.º ano	24.700$00
11	Aprendiz de Ourivesaria do 1.º ano Aprendiz de Relojoeiro do 1.º ano	24.130$00

ARTIGO 3.º - Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, e que vem publicado no JORAM n.º 7, III.ª Série de 01/04/91.

Celebrado nesta data.

Funchal, 06 de Março de 1992.

Pela ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Março de 1992.
Depositado em 23 de Março de 1992, a fl.s 62 verso do livro n.º 1, com o n.º 7, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE CERVEJAS DA MADEIRA, LDA E A EMPRESA DIFEL - DISTRIBUIDORA DE CERVEJAS E REFRIGERANTES DO FUNCHAL, LDA E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, TABACOS E OUTROS-REVISÃO SALARIAL.

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente ACT obriga por um lado, a empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª e DIFEL - Distribuidora de Cervejas e Retrigerantes do Funchal, Ld.ª e, por outro lado, todas as Associações Sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores por elas representados e que estejam ao serviço daquelas empresas.

Cláusula 3.ª

(Retroactividade)

O presente texto produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Cláusula 20.ª

(Alimentação e Alojamento)

1 - Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 520$00 desde que estejam deslocados nos períodos das refeições.

2 - Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e/ou alimentação de acordo com os respectivos documentos comprovativos até aos seguintes limites:

a) Alojamento e pequeno almoço	3.280$00
b) Almoço ou Jantar	1.020$00
c) Diária Completa	5.770$00

Cláusula 27.ª

(Diuturnidades)

1 - Será atribuída uma diuturnidade de 2.600$00 mensais por cada cinco anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 33.ª

(Abono para falhas)

1 - Aos trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobrador, motorista-distribuidor que habitualmente efectuam recebimentos ou pagamentos será atribuída um abono mensal de falhas no valor de 3.730$00.

Cláusula 38.ª

(Subsídio de alimentação)

1 - Quando as empresas não assegurem o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito por cada dia completo de trabalho efectivo a um subsídio de alimentação no valor de 500$00.

ANEXO III

TABELA SALARIAL

GRAUS	SALÁRIO
I	221.000$00
II	191.800$00
III	162.200$00
IV	130.000$00
V	116.600$00
VI	96.100$00
VII	85.700$00
VIII	82.900$00
IX	80.100$00
X	73.900$00
XI	66.800$00
XII	62.900$00
XIII	60.100$00
XIV	56.200$00
XV	50.400$00
XVI	45.700$00
XVII	41.200$00
XVIII	38.100$00

Funchal, 27 de Fevereiro de 1992

Pela Empresa de Cervejas da Madeira e Difel Distribuidora de Cervejas e Refrigerantes do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

José Alberto Figueira Faria

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da R.A.M.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da R.A.M.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Armazéns do Distrito do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos - FSIABT/CGTP-IN, representa o seguinte Sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 1 de Outubro de 1991.

Pel'o Conselho Nacional

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Abril de 1992.

Depositado em 6 de Abril de 1992, a fl.ªs 63 do livro n.º 1, com o n.º 10, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE ARMAZÉNS DO DISTRITO DO FUNCHAL - REVISÃO SALARIAL.

CAPÍTULO I

Âmbito, Vigência e Denúncia

Cláusula 1.ª

O presente Contrato Colectivo de Trabalho aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal que possuam armazéns de frutas, produtos hortícolas, géneros alimentícios, bebidas, materiais de construção, ferragens, adubos químicos, vimes, instalações frigoríficas, artigos eléctricos, cabedais e em geral todos os que disponham de depósitos onde se arrecadam mercadorias e por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste Instrumento, que estejam filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Armazéns do Distrito do Funchal.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos da Lei.

2 - O seu prazo de vigência não poderá ser inferior a dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 - A tabela salarial poderá ser revista anualmente.

TABELA SALARIAL

Encarregado ou Fiel de Armazém	68 470$00
Ajudante de Encarregado ou Fiel de Armazém	60 160$00
Primeiro Capataz ou Fiel de Balança de 1.ª	51 140$00
Segundo Capataz ou Fiel de Balança de 2.ª	49 630$00
Tanoeiro de 1.ª	51 140$00
Tanoeiro de 2.ª	46 740$00
Trabalhador de Armazém maior de 18 anos	47 000$00
Trabalhador de Armazém menor de 18 anos	29 350$00

A presente Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Data de Celebração

Funchal, 13 de Março de 1992

Pela ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais dos Armazéns do Distrito do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Março de 1992.
Depositado em 6 de Abril de 1992, a fl.s 62 verso do livro n.º 1, com o n.º 9, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT ENTRE A ASSICOM - ASSOCIAÇÃO DA INDUSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO, REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM - SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA R.A.M. - REVISÃO SALARIAL.

ARTIGO 1.º - Entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira por um lado, e, por outro, o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços Região Autónoma da Madeira é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e cláusulas de expressão Pecuniária do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector de Empregados de Escritório e Caixeiros de Construção Civil e Retalhistas de Víveres, publicado no JORAM n.º 2, III.ª Série, de 16/1/84, JORAM n.º 4 III.ª Série de 2/2/87 n.º 7, III.ª Série, 4/4/88, JORAM n.º 9, 2/5/89, JORAM n.º 8, III.ª Série, 16/4/90, e JORAM n.º 6, III.ª Série, 18/3/91.

ARTIGO 2.º - A revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

(Área, Âmbito e Vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e, ainda, a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e, ainda, os trabalhadores ao serviço das associações signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - Este Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor nos termos da Lei.

2 - Qualquer das partes poderá denunciar o CCT nos termos previstos na Lei.

3 - Igual

4 - Igual

5 - Igual

6 - Igual

Cláusula 36.ª

(Complemento de Retribuição dos Empregados de Porta e dos Chefes de Pessoal Menor)

Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por ele conseguidos, ou angariados.

O Contínuo que exercer as funções de Chefe de Pessoal Menor auferirá mais 2.400$00 (dois mil e quatrocentos escudos) mensais além da retribuição mínima.

Cláusula 39.ª

(Abono para Falhas)

1 - Os profissionais com as categorias de Cobrador, Caixa de Escritório, Caixa de Comércio e Tesoureiro, terão direito a receber, além do ordenado mensal um abono para falhas correspondente a 3.600$00 (três mil e seiscentos escudos) por mês, pago e apurado mensalmente.

2 - Igual

3 - Igual

ANEXO III

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS ESCRITÓRIOS, CAIXEIROS E OUTROS

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
I	Administrador Director Comercial Gerente (a)	117.650$00
II	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	96.550$00
III	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Ind. Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máq. de Contab. Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda Livros Tesoureiro	78.250$00
IV	Gerente Comercial Vendedor-Pracista de 1.ª S/Comissão	70.050$00
V	Ajudante de Guarda Livros Secretário/a Correspondente em Ling. Estrangeiras Escriturário 1.ª Empregado de Serviços Jurídicos Operador Mecanográfico 1.ª Operador Computador 1.ª Caixa Despachante de Escritório	68.050$00
VI	Caixeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-Dactilógrafo em Ling. Estrangeiras Operador de Máq. Contabilidade de 1.ª Perfurador Verificador de 1.ª Escriturário 2.ª Operador de Computador de 2.ª Vendedor-Pracista de 2.ª S/ Comissão Caixeiro Facturador Decorador	63.250$00
VII	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	58.950$00
VIII	Prospector de Vendas ou Mercados Técnico de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro Viajante Esteno-Dactilógrafo em Ling. Portuguesa Operador de Telex em Ling. Estrang. Caixeiro de 1.ª Escriturário 3.ª Recepcionista Apontador Cobrador 1.ª Operador Computador Estag. 2.º Ano	58.300$00
IX	Caixeiro de Praça e Mar Vendedor Pracista de 1.ª C/ Comissão Demonstrador Dactilógrafa de 1.ª Caixeiro de 2.ª Cobrador de 2.ª Conferente Escriturário Estagiário do 4.º Ano	54.050$00
X	Operador de Telex em Ling. Portuguesa Operador de Computador Estag. do 1.º Ano	50.400$00
XI	Telefonista de 1.ª Dactilógrafo de 2.ª Caixeiro de 3.ª Escritório Estagiário do 3.º Ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	48.850$00
XII	Caixa de Comércio Vendedor-Pracista de 2.ª C/ Comissão Telefonista de 2.ª Operador Mecanográfico Estagiário Operador de Máq. de Contab. Estagiário Perfurador-Verificador Estagiário Recepcionista Estagiário Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	46.500$00
XIII	Escriturário Estagiário de 2.º Ano	42.050$00

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Remunerações
XIV	Escriturário Estagiário de 1.º Ano Caixeiro Estagiário do 3.º Ano	39.400$00
XV	Empregado de Porta Caixeiro Estagiário do 2.º Ano	34.850$00
XVI	Ténico de Contas (Regime Livre)	32.300$00
XVII	Paquete de 17 Anos Caixeiro Estagiário do 1.º Ano	30.650$00
XVIII	Guarda Livros (Regime Livre) Correpondente em Ling. Estrang. (Regime Livre) Servente (Menor de 18 Anos) Paquete de 16 Anos	26.950$00
XIX	Caixeiro Praticante do 3.º Ano	24.650$00
XX	Paquete de 15 Anos Caixeiro Praticante do 2.º Ano	24.550$00
XXI	Caixeiro Praticante do 1.º Ano	24.000$00

a) Aplica-se exclusivamente aos profissionais sem participação no capital social da entidade para quem trabalham.

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1992.

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mais 2.400$00 mensais, além da retribuição nos termos da cláusula 36.ª.

O abono para falhas é de 3.600$00, além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da cláusula 39.ª. Para os profissionais em Regime Libre, é tomada como base 1 hora por cada dia ou um dia por semana. Os empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados, nos termos da cláusula 36.ª.

ARTIGO 3.º - Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, e que vem publicado no JORAM n.º 6, III.ª Série de 18/3/91, com excepção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 1.ª e 2.ª.

Celebrado nesta data.

Funchal, 20 de Fevereiro de 1992.

Pela ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegível.)

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 23 de Março de 1992.

Depositado em 24 de Março de 1992, a fl.ºs 62 verso do livro n.º 1, com o n.º 8, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT ENTRE A ASSOC. DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E ACTIVIDADES SIMILARES E O SIND. DOS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E PROFISSÕES SIMILARES E ACTIVIDADES DIVERSAS E OUTROS.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

2 - As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Mistério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste contrato por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 - Durante a vigência do presente CCT a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 21 dias, aos sindicatos qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta

da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 - Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 - As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

3 - O período de vigência deste CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 - A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção .

6 - As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 - A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.ª.

2 - As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CTT são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.ª.

3 - As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das funções nele previstas.

4 - Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 - No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

a) Em qualquer vaga existente deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;

b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado donde constem o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone,área e horário de trabalho pretendidos;

c) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;

d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga;

e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado pelos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 - A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 - Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível e se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 - Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 - Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 63.ª (comissão paritária).

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições

específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e activdades similares

1 - Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 - Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 - A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

a) Paquetes - 14 anos;
b) Trabalhadores de limpeza - 16 anos;
c) Contínuos e lavadores de vidros - 18 anos;
d) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores - 18 anos.

4 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT ingressam na carreira de profissionais de escritórios sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de 18 meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de 18 meses de antiguidade e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito aquele que tiver maior antiguidade.

5 - Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

B) Electricistas

1 - Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exercito, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Telefonistas

Telefonista - idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1 - A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 - Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas Legais.

3 - Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 - O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 - Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

Até 10 trabalhadores - um fiel de armazém;
De 10 a 15 trabalhadores - um encarregado e um fiel de armazém;
De 16 a 24 trabalhadores - um encarregado e dois fieis de armazém;
Com 25 ou mais trabalhadores - um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

Cobrador - idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

1 - A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 - Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 - Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 - Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 - Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

Número de Trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	3	2
10	2	3	3	3

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de vendas

1 - A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 - Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.

3 - Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 - É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

H) Empregados de escritório

1 - A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 - É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;

b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório;

c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escritórios e de dactilógrafo.

3 - Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções: os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguintes, podendo o número de trabalhadores com as categorias de primeiro-escriturário e de segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

	Número de Trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-escriturários	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

4 - Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

5 - O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 - Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram .

7 - O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8 - O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 - O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10 - Os planeadores de informática de 2.ª, os operadores de computador de 2.ª, os controladores de informática de 2.ª e os operadores de registos de dados de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11 - O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de 12 meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

1 - Não são, em princípio, admitidos os contratos a termo. Só em circunstâncias excepcionais - nomeadamente substituição de trabalhadores ausentes por motivo de férias, serviço militar, licença sem retribuição, parto, doença ou acidente de trabalho ou qualquer suspensão temporária do contrato ou ainda por execução de tarefas extraordinárias nitidamente temporárias pela natureza do serviço e não de qualquer contrato - poderão ser admitidos contratos a termo, os quais revestirão sempre a forma escrita, donde constem as razões justificativas, devendo ser enviada uma cópia para o respectivo sindicato.

2 - Para efeitos do número anterior, se os motivos invocados pela entidade patronal se mostrarem insubsistentes, o contrato será considerado sem termo, sendo válido, para todos os efeitos, desde a data de admissão inicial.

3 - Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituida nos termos da cláusula 67.ª (comissão paritária).

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental é de 60 dias para os contratos por tempo indeterminado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - O período experimental fixado no número anterior pode ser alargado por contrato individual de trabalho:

a) Até seis meses relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior;

b) Até 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 - Havendo continuidade para além do período enumerado nos n.ºs 2 e 3 na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

Cláusula 7.ª

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Quando algum trabalhador exercer funcões a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 - A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 - Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 - Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 - A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou das entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 67.ª (comissão paritária) criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente CCT após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

7 - Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre a natureza e a hierárquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerentes.

8 - A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 8.ª

Substituição temporária

1 - A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador da substituição de outro em serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posicão do trabalhador.

2 - Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 - Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 9.ª

[...]

(Eliminada.)

Cláusula 10.ª

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, quer directamente quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiéne e seguranca no trabalho e a prevenção de doenças profissionais, específicamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;

b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiéne no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;

h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referencias quando expressamente solicitadas pelo trabalhador

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;

k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.ª;

L) Informar os representantes dos trabalhadores sempre que possível sobre a situação e os objectivos da empresa, quando estes o solicitem;

m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho, sempre que possível;

n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte aquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato acompanhadas de mapas de quotizações devidamente preenchidos, donde constem o nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato etc.);

o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de presidência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensa-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que dai possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

Clausula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido a entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, 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;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;

d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;

f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar o lock-out.

Cláusula 13.ª

Violação das garantias dos Trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

1 - Na prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 11.ª e 12.ª, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste CCT.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 11.ª e 12.ª

Cláusula 14.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas

c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste anormal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiéne e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenham de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

h) Devolver a entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhes forem exigidos.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 15.ª

Definição

1 - O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

2 - Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é a que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não poder ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

Clausula 16.ª

Direito ao local de trabalho

1 - A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador e desde que se cumpra o disposto nos números seguintes.

2 - Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho, observar-se-ão os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferências:

a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito;

b) Trabalhadores contratados temporariamente ou a prazo;

c) Trabalhadores com menos antiguidade;

d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

3 - Em caso de transferência de local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade do tempo de deslocação, verificados em razão da mudança.

4 - Ocorrendo motivo justificado, qualquer das partes terá direito de optar que o acréscimo de tempo de deslocação seja deduzido na íntegra no horário de trabalho a praticar.

5 - A alteração do horário de trabalho só será possível com o acordo escrito do trabalhador.

6 - Entende-se por mudança de local de trabalho para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho, ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimos de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

Clausula 17.ª

Preferência de local

Qualquer trabalhador tem preferência no local de trabalho para qualquer posto de trabalho que considere mais favorável em caso de vaga ou novo posto de trabalho, sem prejuízo para a entidade patronal.

Clausula 18.ª

Perda de um local ou cliente

1 - A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.

2 - Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das Leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

4 - Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 90 ou menos dias;

b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria

profissional foram alteradas dentro de 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 90 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores a data do início da nova empreitada.

5 - Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho .

6 - Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada os elementos por esta solicitados referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros .

7 - No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa,nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

Cláusula 19.ª

Local dos vendedores

1 - As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis, tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceda a alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.ª

2 - Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente ao mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 - Exclusivamente para os trabalhadores abrangidos pela tabela A do anexo II deste CCT, o período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

3 - Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal de harmonia com as disposições legais.

Cláusula 21.ª

Trabalho a tempo parcial

1 - Só no caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 - As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias.

a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias .

b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas, como excepção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo.

c) As entidades patronais garantem um período mínimo de quinze horas de trabalho semanal, como excepção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal.

d) Exceptuam-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores.

3 - a) Só é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a trinta e sete horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a quarenta horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, salvo o disposto na alínea seguinte.

b) No caso dos trabalhadores posteriormente admitidos à data de 1 de Março de 1987, é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a quarenta horas semanais.

4 - Tratando-se de trabalho a tempo parcial e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho.

5 - Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos, observando-se os seguintes critérios de preferências:

a) Menor número de horas de trabalho;
b) Antiguidade;
c) Distância do local de trabalho.

6 - Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

7 - O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 26.ª.

Cláusula 22.ª

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 23.ª

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 24.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal do trabalhador.

2 - É abolido, em princípio, o trabalho suplementar, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fudamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 - Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

Cláusula 25.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 26.ª

Remuneração do trahalho

1 - As tabelas de remuneração mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 - A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 - Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 2550$ ou de 1970$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

5 - Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh - valor da hora de trabalho;
Vm - vencimento mensal;
n - número de horas de trabalho normal por semana.

6 - O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

7- No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

- Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

9 - A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

10 - No caso de a entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho, devendo a mesma estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior. O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transportes.

11 - O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

12 - O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento não ser imputável à entidade patronal.

Cláusula 27.ª

Remuneração por trabalho suplementar

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

a) 55%, se for diurno, na primeira hora;
b) 75%, se for diurno, nas horas ou fracções subsequentes;
c) 100%, se for nocturno, em dias úteis;
d) 125%, se for diurno, em dia de descanso;
e) 125%, se for nocturno, em dia de descanso.

Cláusula 28.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 29.ª

Remuneração do trabalho nocturno

1 - O trabalho nocturno prestado entre as 0 e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50% além do trabalho normal.

2 - O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30% além do trabalho normal.

3 - O acréscimo da remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará, para todos os efeitos legais e obrigacionais, a remuneração do trabalhador, devendo a sua média ser computada e integrar o pagamento do período de férias e respectivo subsídio, bem como o subsídio de Natal.

4 - Para os trabalhadores cujo trabalho nocturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média prevista deve ser interpretada como média mensal de horas, sendo os subsídios correspondentes considerados retribuição certa.

O seu cômputo deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

sendo:

M - média mensal de horas nocturnas;
N - número de horas nocturnas semanais.

Cláusula 30.ª

Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 - No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

Cláusula 31.ª

Subsídio de Nalal

1 - Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 - Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante

porporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante por porcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso;

c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 32.ª

Despesas e deslocações

1 - Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 - Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.ª classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 - As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 - Aos trabalhadores vendedores será efectuado pela entidade patronal um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000$, que terá de cobrir o risco durante as vinte e quatro horas do dia.

Cláusula 33.ª

Despesas de transportes

A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador inicie ou termine o período de trabalho entre a 1 e as 5 horas do mesmo dia.

Cláusula 34.ª

Subsídio de alimentação

1 - Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais tem direito a um subsídio de alimentação diária no valor de 100$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação será também pago aos trabalhadores previstos no número anterior desde que o seu horário de trabalho o obrigue a prestar em qualquer dia pelo menos cinco horas de trabalho.

3 - Terão direito ao subsídio de alimentação referido no n.º1 os trabalhadores abrangidos pelo disposto na alínea a) do n.º 3 da cláusula 21.ª.

4 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 34.ª-A

Utilização dos serviços sociais

1 - Em novos concursos de revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores, a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este CCT. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada a comissão paritária tal impossibilidade.

2 - Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus

trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste CCT, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 - A entidade patronal diligenciará por encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

Cláusula 35.ª

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Clausula 36.ª

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complementar de retribuição de 1200$ ao fim de 15 dias, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no vencimento mensal ao fim da vigência deste CCT.

2 - Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1570$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 - O disposto no número anterior não é aplicável:

a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;

b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

Clausula 37.ª

Igualdade de condições

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído por qualquer das empresas abrangidas por este CCT qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalias mais vantajosas, de carácter permanente, a trabalhadores com a mesma ou idêntica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores a deste CCT.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.ª

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 - Excepcionalmente poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 - Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;

b) Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;

c) No caso dos trabalhadores que já efectuam trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá em caso algum exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;

d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição correspondente ao horário semanal prestado no respectivo local de trabalho.

4 - O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 - O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 - Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal .

7 - Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

8 - Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Clausula 39.ª

Feriados

1 - São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 - O feriado da Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;

b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais da tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 - São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 40.ª

Faltas - definição

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.

Cláusula 41.ª

Faltas justificadas

Para efeitos deste CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perda de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

a) As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas, para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste CCT;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou do seguro;

g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 42.ª

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que pos ível.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

- Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora e o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 43.ª

Descontos nas faltas injustificadas

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 - Para efeitos do desconto referido no número anterior e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 44.ª

Férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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 n.ºs 3 e 4.

3 - Quando 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 - Quando o início da prestacção de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a um período de férias de oito dias úteis.

5 - O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituido por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 - a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando aos condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 - É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados, para os trabalhadores que ocupem lugares chave na empresa.

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

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

12 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

13 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a 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 ao respectivo subsídio.

14 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de

Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

15 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

16 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 7.

17 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 15.

18 - A prova de situação de doença prevista no n.º 16 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal .

19 - No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo de retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 45.ª

Licença sem retribuição

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

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

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 46.ª

Impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou por iniciativa da entidade patronal lhe estava sendo atribuídas.

2 - São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 - Terminado o impedimentos o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 - Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.ª

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

Cláusula 48.ª

[...]

(Eliminada.)

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 49.ª

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 - Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se a natureza e gravidade da infração, a culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 - Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes aquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 - No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador cinco dias para apresentar a sua defesa, no caso de aplicação da sanção disciplinar de suspensão, e de oito dias, no caso de aplicação de sanção disciplinar de despedimento.

8 - O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste CCT.

Cláusula 50.ª

Sanções abusisas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 - Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e de 12 meses, no caso da alínea e).

Cláusula 51.ª

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 47.ª;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

CAPÍTUILO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 52.ª

Livre exercício da actividade sindical - Princípios gerais

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 53.ª

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de 20 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando

aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três, quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

Cláusula 54.ª

Instalação das comissões sindicais

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.º 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 55.ª

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos a actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 - Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário

4 - Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 56.ª

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 - Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 - A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa .

4 - Serão constituídos secretariados das comissões sindicais da empresa e ou da comissão intersindical da empresa sempre que estes orgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam àqueles e em número mínimo de três e máximo de sete.

5 - Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa eleitos pelos trabalhadores e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores - um delegado sindical;

b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores - dois delegados sindicais;

c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores - três delegados sindicais;

d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores - quatro delegados sindicais;

e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores - seis delegados sindicais;

J) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores - o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 - Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado, quando se justifique.

7 - A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada copia nos locais reservados às informações sindi cais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 57.ª

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões síndicais e intersíndicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais de delegados tem competência e poderes para:

1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os Trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste CCT, com obsersância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 58.ª

Reuniões com orgãos de gestão da empresa

1 - Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reunem-se com os orgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 - A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedênia mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos orgãos de gestão da empresa.

3 - Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 - O tempo despendido nas reuniões com os orgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.ª

5 - Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 - Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 59.ª

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou comissão sindical.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 - Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.ª

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 - As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas se-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 - De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem específicada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional e horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, *excepto se no mapa referido no n.º1 constarem todos estes elementos.*

3 - As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente a afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 - As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 61.ª

Indumentária

1 - Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 - A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem o enverga e o período do ano.

Cláusula 62.ª

Trahalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer beneficio ou regalia concedidos pela empresa:

a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;

c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia scguinte, quando em estado de gravidez;

e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;

f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuida a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;

h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;

j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 63.ª

Trahalhadores-estudantes

1 - Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 - Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 - Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 46.ª

Trahalhadores sinistrados

1 - No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou

doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 - Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 65.ª

Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 66.ª

Segurança social e seguros

1 - As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 - As contribuições e os descontos para a Previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, conforme estipula a lei.

3 - Quando, por motivo imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à segurança social ou à entidade seguradora das respectivas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos, têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

Cláusula 67.ª

Comissão paritária

1 - As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 - As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste CCT, a identificação dos respectivos representantes.

3 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 - Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 - Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 - Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir dessa data, parte integrante do CCT.

7 - Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 68.ª

Sanções

1 - Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500$ a 3000$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 - Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000$ a 150 000$.

3 - As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 - Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 - Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000$ a 150 000$ e a tentativa com multa de 3000$ a 30 000$.

6 - No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 69.ª

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 - Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 - Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.ª e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 - Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Trabalhador de limpeza. - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste CCT.

Trabalhador de limpeza hospitalar. - É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento. (Entra em vigor em 1 de Janeiro de 1993.)

Lavador de vidros. - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

Lavador-limpador. - É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual quer utilizando meios próprios.

Lavador-vigilante. - É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

Lavador-encerador. - É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Limpador de aeronaves. - É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

Lavador de viaturas. - É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Encarregado (a) de trabalhadores de limpeza hospitalar. - É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado. (Entra em vigor em 1 de Janeiro de 1993.)

Encarregado (a) de limpadores de aeronaves. - É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

Encarregado. - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria de:

a) A, se coordenar mais de 30 trabalhadores;
b) B, se coordenar entre 15 e 30 trabalhadores;
c) C, se coordenar entre 5 e 14 trabalhadores.

Encarregado geral. - É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

Supervisor. - É o trabalhador que ao serviço de uma empresa fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza e orienta o pessoal em vários locais de trabalho.

Supervisor geral. - É o trabalhador que ao serviço de uma empresa fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, desempenha funções de instrução de pessoal e participa na definição dos critérios técnicos a utilizar no desempenho do serviço.

Contínuo. - É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

Guarda. - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

B) Electricistas

Oficial. - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais cooperando com eles e executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. - É o trabalhador que, sob a orientação permamente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

C) Telefonistas

Telefonista. - É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

Caixeiro-encarregado geral. - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Distribuidor. - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que superientende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como superior hierárquico na organização do material de armazém .

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

a) **Viajante** - quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;

b) **Pracista** - quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. - É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Conferente. - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Praticante. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

E) Cobradores

Cobrador. - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização .

F) Metalúrgicos

Afinador de máquinas. - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador-picheleiro. - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Praticante. - É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motoristas

Motorista. - É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas. - É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador-empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

H) Empregados de escritório

Analista de informática. - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de 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 de 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especializações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adopta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. 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 de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Chefe de departamento. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definitivos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

Contabilista. - 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 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 a 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Controlador de informática. - Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto a numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos .

Correspondente em línguas estrangeiras. - 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.

Dactilógrafo. - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos por informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papeis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de seviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. - 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-lhe 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 nccessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação 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 operacções 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 registos de pessoal; preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatíscos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário. - É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

Guada-livros. - Ocupa-se 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 concretos. 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Operador de computador. - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desentroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes

máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade como exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador de registo de dados. - Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registos em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas, elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfuração, registos ou gravacões feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões ja perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

Operador mecanográfico. - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica as anomalias verificadas na sua execução.

Planeador de informática. - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilizar uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática. - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, 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 validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob 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 de direcção. - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subchefe de secção. - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. - Dirige a tesouraria em escritórios 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 o levantamento; 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.

Chefe de serviços. - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço 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 do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	75 250$00
II	Supervisor	70 450$00
III	Encarregado geral Encarregado de lavadores de viaturas Encarregado de lavadores de vidros	65 600$00
IV	Encarregado de lavadores-enceradores Lavador de vidros Encarregado de limpadores de aeronaves	61 550$00
V	Lavador de viaturas (a)	59 150$00
VI	Encarregado de lavadores-limpadores Encarregado de lavadores-vigilantes Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar (b) Encarregado de limpeza A Lavador-encerador Limpador de aeronaves	56 350$00
VII	Encarregado de limpeza B Trabalhadores de limpeza hospitalar (b)	54 550$00
VIII	Lavador-limpador Lavador-vigilante Encarregado de limpeza C	53 200$00
IX	Trabalhador de limpeza (c)	52 050$00

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30%.
(b) Categoria a entrar em vogor em 1 de Janeiro de 1993.
(c) Quando exercer normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. - Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.ª.

B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de Serviços	158 300$00
II	Chefe de departamento Analista de informática	136 650$00
III	Chefe de divisão	109 550$00
IV	Chefe de serviços Contabilista Tesoureiro Programador de informática	101 500$00
V	Chefe de Secção Planeador de informática de 1ª Chefe de vendas Caixeiro-encarregado geral Guarda-livros	93 400$00
VI	Subchefe de secção Operador de computador de 1ª Planeador de informática de 2ª Encarregado de armazém Caixeiro-encarregado ou caixeiro Chefe de secção Inspector de vendas Secretário de direcção Correspondente de línguas	85 500$00
VII	Primeiro-escriturário Operador de registo de dados de 1ª Controlador de Informática de 1ª Operador de computador de 2ª Estagiário de planeador de informática Caixa Operador mecanográfico Fiel de armazém Vendedor Oficial electricista Motorista Afinador de máquinas de 1ª Canalizador-picheleiro de 1ª Serralheiro civil de 1ª Serralheiro mecânico de 1ª	77 150$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VIII	Segundo escriturário Controlador de informática de 2ª Operador de registo de dados de 2ª Estagiário de operador de computador Conferente de armazém Afinador de máquinas de 2ª Canalizador picheleiro de 2ª Serralheiro civil de 2ª Serralheiro mecânico de 2ª Cobrador Manobrador de viaturas	73 200$00
IX	Terceiro-escriturário Estagiário de operador de registo de dados Estagiário de controlador de informática Pré-oficial electricista Afinador de máquinas de 3ª Canalizador picheiro de 3ª Serralheiro civil de 3ª Serralheiro mecânico de 3ª Distribuidor Telefonista	69 300$00
X	Estagiário do 2º ano Dactilógrafo do 2º ano Contínuo Porteiro Guarda ou vigilante	58 650$00
XI	Estagiário do 1º ano Dactilógrafo do 1º ano Praticante de metalúrgico do 2º ano Ajudante de electricista do 2º período Servente de armazém	53 950$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1º ano Ajudante de Electricista do 1º ano Paquete (17 e 16 anos) Praticante de armazém do 3º ano	47 400$00
XIII	Praticante de Armazém do 2º Aprendiz de metalúrgico do 2º ano Aprendiz de electricista de 2º ano Paquete (15 e 14 anos)	44 150$00
XIV	Praticante de armazém do 1º ano Aprendiz de metalúrgico do 1º ano Aprendiz de electricista do 1º ano	36 700$00

ANEXO III

Regulamentação de higiene e segurança

1 - As empresas de limpeza ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para os locais onde prestam serviços de limpeza.

2 - É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 - Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se, no prazo de três meses após o termo das negociações da presente revisão, a elaborar conjuntamente um regulamento de higiene e segurança que obedecerá às características do sector de actividade.

4 - O regulamento acordado será enviado para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, passando a integrar, para todos os efeitos, a presente convenção.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1992.

Pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(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 Servicos 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 Distro 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 Hangra do Heroismo;
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.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (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 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, Abílio das Neves Gonçalves

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 Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalurgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalurgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalúrgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalúrgia 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, 8 de Janeiro de 1992.- Pela comissão Executiva, (Assinatura ilegível)

Entrada em 31 de Janeiro de 1992.
Depositado em 24 de Fevereiro de 1992, a fl. 109 do livro n.º6, com o n.º62/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º519-c1/79, na sua redacção actual.
(Publicado no B.T.E., 1ª série, n.º9, de 8/03/92).

Organizações do Trabalho

SECRETARIADO REGIONAL

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS - ELEIÇÃO EM 27/2/92, PARA O PERÍODO DE 3 ANO. SECRETARIADO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

- **Consuelo Paulo França Castro**, de 25 anos de idade, com o B . I . n.º 7411179, emitido em 5/1/89, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente no Funchal, na Rua Visconde Cacongo, 31;
- **Eduardo Luís Gomes Vieira**, de 37 anos de idade, portador do B . I . nº 4597219, emitido em 24/3/86, do Arquivo da Identifição de Lisboa, residente na Madeira, no Bairro da Nazaré, Rua 5-1, Bloco 1, 309-2.º;

- **Ferdinando Paulo Encarnação Plágio**, de 22 anos de idade, portador do B.I. n.º 9582481, emitido em 9/3/92, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente no Funchal, no sítio da Bugraria - S.Roque;

- **José Alberto Fernandes de Abreu**, de 39 anos de idade, portador do B . I n.º 2203364, emitido em 9/10/91, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente no Funchal, na Rua da Alegria, 25-3.º Esqd.º;

- **Luís Ferraz**, de 27 anos de idade, portador do B . I . n.º7815779, emitido em 5/4/91, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente em Funchal, no sítio da Terça - S. Roque.

Preço deste número: 276$00

"Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"

ASSINATURAS

Completa	(Ano)	...	6 600$00	(Semestral)	... ...	3 300$00
1ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
2ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
3ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
4ª Série	"	...	2 200$00	"	... ...	1 100$00
Duas Séries	"	...	4 400$00	"	... ...	2 200$00
Três Séries	"	...	6 600$00	"	... ...	3 300$00

Números e Suplementos - Preço por página 6$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria nº 277/90, de 31 de Dezembro)

"O Preço dos anúncios é de 100$00 a linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira"

Execução gráfica "Jornal Oficial"