REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Quarta feira, de 16 de Fevereiro de 2000

III

Série

Número 4

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a ANACS-Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STSSRA-Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas. 2

Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertecentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. 2

Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. 3

Aviso para PE do CCT entre a ATMARAM-Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial. 3

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. .....

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros. 4

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertecentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. 4

CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária. 5

CCT entre a ATMARAM-Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 6

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. 7

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros. 8

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

Portaria de Extensão do CCT entre a ANACS-Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STSSRA-Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas.

Na I Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 24, de 29 de Junho de 1999, foi publicada e posteriormente transcrita na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2000, 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 3, de 1 de Fevereiro de 2000, não tendo sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) 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 ANACS- Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STSSRA-Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas, publicado no BTE, I Série, n.º 24, de 29 de Junho de 1999, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2000, 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 na associação sindical signatária;

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

Artigo 2.º

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 1999.

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira -Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertecentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 dos Recursos Humanos, 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 dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 dos Recursos Humanos 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 dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a ATMARAM-Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 dos Recursos Humanos, 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 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 dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 dos Recursos Humanos, 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 dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º 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 dos Recursos Humanos, 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 48, de 29 de Dezembro de 1999 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 dos Recursos Humanos, aos 2 de Fevereiro de 2000. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertecentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga por um lado as empresas que, não tendo por actividade principal camionagem de carga sejam filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste instrumento, filiados no Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência e Processo de Denúncia)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis, e, vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5 - Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6 - O texto da denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

7 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

8 - A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

Cláusula 19.ª

(Alojamento e subsídio de refeição para deslocações)

1 - Os Tabalhadores cuja deslocação em serviço abranja o período convencionalmente fixado para o almoço ou se prolongue para além das 21 horas tem direito a um subsídio por refeição no valor de 560$00.

2 - Igual.

3 - Igual.

Cláusula 20.ª

(Abono para falhas)

Os Trabalhadores que exerçam, cumulativamente com as suas funções de cobrança, têm direito a 3. 080$00 mensais a título de abono para falhas.

Cláusula 21.ª

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos é atribuída uma diuturnidade no valor de 2.400$00 mensais, por cada cinco anos de serviço na empresa, até ao máximo de cinco diuturnidades.

ANEXO III

TABELA SALARIAL

Categorias Profissionais	Remunerações
Motorista de Pesados de Mercadorias	81 400$00
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	75 .600$00
Ajudante de Motorista	64 800$00

A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 01 de Julho de 1999.

Funchal, 18 de Dezembro de 1999.

Pel' Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinatura ilegível)

Pel' Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Dezembro de 1999.
Depositado em 2 de Fevereiro de 2000, a fl^as 97 do livro n.^o1, com o n.^o 3/2000, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás na Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária.

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga por um lado as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimentos de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás, e por lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - O presente Contrato Colectivo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de 12 meses.

3 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5 - Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

7 - A contraparte deverá enviar à denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

8 - A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

Cláusula 20.ª

(Deslocações)

1 - Igual

2 - Igual

3 - Igual

4 - Quando deslocado em serviço o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula N x 2.400$00 sendo N os dias efectivos de deslocação.

5 - Igual

6 - Igual

Valores:

Pequeno-Almoço	200$00
Almoço ou jantar	600$00
Dormida	1.300$00

Cláusula 21.ª-A

(Subsídio de Alimentação)

Por cada dia de trabalho efectivo o trabalhador tem dircito a um subsídio de alimentação no valor de 360$00.

Cláusula 21.ª-B

(Abono para falhas)

Os Trabalhadores com as categorias de Abastecedor de Combustíveis e de Motoristas abrangidos pelo presente CCT e que efectuem com carácter regular, pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono para falhas no valor de 1 100$00.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor de 1400$00 mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao limite máximo de duas diuturnidades.

ANEXO III

Tabela Salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
A	Encarregado Motorista de Pesados	86 800$00
B	Recepcionista	83 300$00
C	Montador de Pneus especializado Motorista de ligeiros Lubrificador de 1.ª	77 900$00
D	Lavador Ajudante de motorista Distribuidor e cobrador de gás Lubrificador de 2.ª	75 500$00
E	Candidato a lubrificador	72 900$00
F	Montador de pneus	70 500$00
G	Caixeiro de postos de abastecimento c/ou estações de serviço	67 900$00
H	Abastecedor de combustíveis Recepcionista de parque de estacionamento	67 900$00
I	Servente Candidato a recepcionista Candidato a lavador	63 600$00
J	Aprendiz com mais de dois anos	45 800$00
L	Aprendiz até dois anos	45 300$00

A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 01 de Setembro de 1999.

Funchal, 10 de Novembro de 1999.

Pel' Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 2 de Dezembro de 1999.

Depositado em 2 de Fevereiro de 2000, a fl.ªs 97 do livro n.º 1, com o n.º 4/2000, nos termos do art.º 24 .º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT entre a ATMARAM-Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

CAPÍTULO I

Âmbito, Vigência e Revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho abrange, na área da Região Autónoma da Madeira, por um lado, as entidades patronais inscritas na ATMARAM-Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado os trabalhadores ao seu seviço, nas categorias profissionais previstas neste Contrato e representados por este Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - Este Contrato, independentemente da sua publicação, vigorará sempre desde 1 de Setembro de cada ano.

2 - O prazo de vigência das Tabelas Salariais e cláusulas de Expressão Pecuniária, produzem efeitos retroactivos a 1 de Setembro de 1999.

3 - O prazo de vigência das Tabelas Salariais e das Cláusulas de Expressão Pecuniárias é de doze meses, podendo contudo ser apresentado denúnncia das mesmas decorridos dez meses sobre a sua vigência.

O restante clausulado pode ser denunciado 120 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4 - Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feita à parte contrária com antecedência mínima de 60 dias.

5 - A proposta de revisão do presente contrato será apresentada por qualquer das partes por escrito, por protocolo ou com aviso de recepção obrigando-se a outra parte a responder também por escrito no prazo de 30 dias da data da recepção.

6 - As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias posteriores à apresentação da contraproposta.

7 - Durante a vigência do presente CCT podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

Cláusula 20.ª

(Abono para falhas)

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que, cumulativamente com as suas, exerçam funções de cobrança com carácter regular será atribuido um Abono para falhas no valor mensal de 11.510$00.

2 - Mantêm -se a redacção em vigor.

Cláusula 21.ª

1 - Mantêm -sc a redacção em vigor.

2 - Mantêm -se a redacção em vigor.

3 - Mantêm -se a redacção em vigor.

4 - Mantêm-se a redacção em vigor.

5 - Mantêm-se a redacção em vigoror, alterando-se os valores:

O pagamento das refeições será computado em:

Pequeno Almoço	340$00
Almoço	1. 090$00
Jantar	1. 090$00
Ceia	830$00

6 - Mantêm-se a redacção em vigor.

Cláusula 21.ª-A

(Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 310$00.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é atribuída uma diuturnidade no valor mensal de 3.070$00, por cada cinco anos de serviço na empresa até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Mantêm-se a redaçção em vigor.

ANEXO III

TABELAS SALARIAIS

Categorias Profissionais	Tabela A	Tabela B
Encarregado de Distribuição	95.300$00	84.900$00
Motorista de Auto-Pesados	94.000$00	83.200$00
Motorista de Auto-Ligeiros	89.000$00	76.200$00
Ajudante de Motorista	77.400$00	68.400$00

Funchal, 23 de Novembro de 1999.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela ATMARAM-Associação de Transportes de Mercadorias em Aluguer da Região Autónoma da Madeira:

(Assinatura ilegível)

Entrado em 9 de Dezembro de 1999.

Depositado em 2 de Janeiro de 2000, a fl.ªs 97 verso do livro n.º 1, com o n.º 5/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, as empresas que, no território da Região Autónoma da Madeira, se dediquem à actividade de transportes públicos pesados de passageiros e turistas e estejam filiadas na associação patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados na associação sindical signatária.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Mantém a redacção em vigor.

4 - A tabela salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Dezembro de 1999.

5 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 24.ª

(Retribuição especial)

Pelo alongamento do intervalo de descanso, a que se refere o n.º 9 da cláusula 14.ª, o motorista terá direito à retribuição especial mensal de 10 450$00 (52.12Euros) e o cobrador à de 8.840$00 (40.09 Euros).

Cláusula 25.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores encarregados de efectuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos terão direito, pelo exercício efectivo dessa função, a um abono mensal para falhas de 2.625$00 (13,09 Euros).

Cláusula 27.ª

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 600$00 (2.99 Euros).

Cláusula 28.ª

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade no valor de 2.555$00 (12.74 Euros), de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.

2 - (Mantém redacção em vigor.)

3 - (Mantém redacção em vigor.)

4 - (Mantém redacção em vigor.)

5 - (Mantém redacção em vigor.)

6 - (Mantém redacção em vigor.)

Cláusula 29.ª

(Refeições e alojamento)

1 - A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho pelos valores seguintes:

A) almoço..... 785$00 (3.92 Euros)
B) jantar..... 785$00 (3.92Euros)
C) ceia..... 415$00 (2.07 Euros)

2 - A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem ou terminarem o almoço entre as 11.00 e as 14.30 horas e o jantar entre as 19.00 e as 22.00 horas pelo valor de 355$00 (1.77 Euros).

3 - O trabalhador terá direito a 210$00 (1.05 Euros) para pagamento do pequeno almoço sempre que esteja deslocado do seu local de trabalho e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 - Em excursões de percurso igual ou superior à volta do Faial ou de duração superior a 8 horas, o motorista goza diáriamente de subsídio de saída e alimentação de 2 050$00 (10.23Euros).

No caso de excursões com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de 4.570$00. (22.80 Euros).

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Categorias Profissionais	Valor em Escudos	Valor em Euros
Motorista	120 000$00	598,56
Chefe de Estação	120 000$00	598,56
Bilheteiro/Despachante	100 220$00	499,90
Controlador-Bilheteiro	97 960$00	488,62
Expedidor	96 830$00	482,99
Escalador	96 830$00	482,99
Fiscal	96 830$00	482,99
Praticante de Bilheteiro-Despachante	83 460$00	416,30
Cobrador-Bilheteiro	91 340$00	455.60
Praticante de cobrado-Bilheteiro	52 780$00	263,27
Servente	86 490$00	431,41
Lubrificador	100 220$00	499,90
Montador de pneus	93 500$00	466,38
Lavador	91 320$00	455,50
Guarda	91 320$00 a)	455,50
Ajudante de lavador	83 460$00	416,30
Ajudante de montador de pneus	83 460$00	416,30
Ajudante de lubrificador	83 460$00	416,30
Aprendiz de 14 a 16 anos	55 210$00	275,39
Aprendiz de 16 a 18 anos	61 290$00	305.71

a) Já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

Funchal, 28 de Dezembro de 1999.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 20 de Janeiro de 2000.
Depositado em 2 de Fevereiro de 2000, a fl.ªs 97 verso do livro n.º 1, com o n.º 6/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associacão Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 - Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade nestes sectores e que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas até 30 de Abril de 2000, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Janeiro de 1999.

2 - O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária até 60 dias antes do termo do período de vigência.

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

4 - 10 dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e duraçãodas mesmas.

5 - Enquanto não entrar em vigor um novo texto continuará a vigorar o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Clausula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 - Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal deverá dar prioridade aos trabalhadores do seu quadro, ouvida a comissão de trabalhadores e, na falta desta, o orgão sindical existente na empresa, sem prejuízo da liberdade de recorrer a elementos estranhos se, em sua opinião, nenhum dos trabalhadores ao serviço reunir os requisitos necessários ao preenchimento do lugar.

2 - As empresas deverão, na medida do possível, admitir desempregados e deficientes, devendo para isso, antes das admissões, consultar o serviço de desempregados do sindicato respectivo ou o Serviço Nacional de Emprego ou as associações de deficientes.

3 - No acto de admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

a) Definição de funções;
b) Categoria profissional;
c) Classe, escalão ou grau;
d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
e) Local de trabalho e ou área ou zona de actividade;
f) Condições particulares de trabalho.

Este documento deverá ser feito em quadruplicado, sendo dois exemplares para a entidade patronal e dois exemplares para o trabalhador, devendo cada uma das partes enviar à associação patronal e ao sindicato respectivos uma cópia.

4 - O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade patronal a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verídicas, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5 - Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

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

6 - A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo sector, desde que, no acto de admissão, o trabalhador de, por escrito, conhecimento à nova entidade patronal das referidas regalias.

7 - O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

8 - E proibido a entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Clausula 4.ª

Condições de admissão

1 - As condições de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I) Caixeiros, similares e trabalhadores em armazém:

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II) Trabalhadores de escritório:

a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos;
b) As habilitações mínimas exigidas são o curso geral dos liceus ou equivalente e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles;
c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

III) Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV) Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V) Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

a) Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
b) Guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

VI) Trabalhadores técnicos de vendas:

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com o curso geral do comércio ou equivalente;
b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções essas funções.

VII) Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular ministrado nas escolas oficiais serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

Cláusula 5.ª

Readmissão

1 - A entidade patronal que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2 - A readmissão prevista no n.º 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

Clausula 6.ª

Período experimental

1 - A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2 - O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com excepção do gerente comercial e do chefe de escritório;
c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a avisar o trabalhador da cessação com oito dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4 - Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

5 - Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 7.ª

Contratos a termo

1 - As empresas poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da legislação em vigor de que regula tal contrato, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 - O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

3 - O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7,30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 - A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

Clausula 8.ª

Categorias profissionais

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 - As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais.

3 - Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

Clausula 9.ª

Relações nominais

1 - As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2 - As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, na situação de doentes e sinistrados, os menores de 18 anos de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou provisório. Quando as entidades patronais chefiem efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3 - O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4 - O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

Cláusula 10.ª

Dotações mínimas

1 - Quando as entidades patronais tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependencias num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecirnento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 - Para claboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

I) Caixeiros e oficiais de óptica:

a) É obrigatória a existência de um caixeiro, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;
b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
c) Densidades:

Caixeiros e oficiais de óptica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro ou primeiro-oficial	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Segundo-caixeiro ou segundo-oficial	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Terceiro-caixeiro ou Caixeiro-oficial	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	6
Ajudante	-	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

d) Havendo mais de 20 trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuírem à categoria superior e mais 2;
e) Sempre que a entidade patronal exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;
f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

II) Trabalhadores de escritório:

a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escitório com um mínimo de 15 trabalhadores.Os chefes de secção serão no mínimo de 15% dos trabalhadores administrativos;
b) As percentagens a observar na classificação dos escriturários serão as seguintes:

Caixeiros e oficiais de óptica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo escriturário	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25% de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

III) Profissionais de armazém. - Quadro de densidades:

a) Até 6 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;
b) De 7 a 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;
c) De 11 a 15 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;
d) Mais de 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém. matendo-se as propocões anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém .

Cláusula 11.ª

Acesso

1 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior.

I) Caixeiro, trabalhadores de óptica e de armazém:

a) Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de pratica ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
b) Os segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos as categorias imediatamente superiores logo que completem tres anos de permanência na sua categoria;
c) Os caixeiros e oficiais-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros e terceiros-oficiais, respectivamente;
d) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respectivo curso.

II) Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das correspondentes habilitações legais mínimas;

b) Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários;
c) Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a primeiros-escriturários e segundos-escriturários, respectivamente.

2 - Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os tralhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos da segurança e higiene no trabalho;
c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento deste CCT;
d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
f) 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;
g) Facultar, sem prejuízo de retribuição aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário a prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos das cláusulas 53.ª e 56.ª;
h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
i) Mencionar no mapa de quotizações do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador,
j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa;
l) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;
m) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao seu serviço;
n) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de segurança social ou outras de carácter social, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos da cláusula 64.ª deste contrato.

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1 - 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 pressao 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;
d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.ª;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
j) Praticar lock-out;
l) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas, sem retribuição certa mínima;
m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;
n) Contratar, com carácter de regularidade, pessoal por via indirecta, através de empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo casos de natureza urgente devidamente justificados, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

Cláusula 14.ª

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 - A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.ª e 13.ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na cláusula 45.ª.

2 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos na cláusula 13.ª

Cláusula 15.ª

Transferência do trabalhador

1 - No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 13.ª, a entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemniza-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadarnente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 - Caso o trabalhador não de o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 45.ª, a não ser que a entidade patronal prove que não há prejuízo sério.

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe sao devidos, prestando-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos solicitados;
d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente;
e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
g) Comparecer ao servico com pontualidade e assiduidade;
h) Respeitar a entidade patronal e não negociar em concorrência com ela;
i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo no que ofender os seus direitos e garantias;
j) Não divulgar métodos de produção ou trabalho.

Cláusula 17.ª

Alteração da entidade patronal

1 - Em caso de transmissão de exploração, fusão, a nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 - As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 - Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 - Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Reestruturação de serviços

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Duração do trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 - O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazéns, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedidos os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 - Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e servicos começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

5 - A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

6 - Da alteração do horário, prevista no n.º1 desta cláusula, não pode resultar diminuição da retribuição global.

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

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

2 - Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal ou para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

4 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

5 - É abolido, em princípio, o trabalho suplementar. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar ao mesmo.

6 - A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

7 - Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

8 - Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de 100 horas por ano.

9 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%, tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

10 - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Horário trabalho semanal x 52}}$$

11 - A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

12 - As entidades patronais devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

13 - Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar.

14 - No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

15 - A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

Cláusula 21.ª

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar nas empresas com mais de 10 trabalhadores confere a estes o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 22.ª

Horário de trabalho - Princípio geral

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

2 - Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

Cláusula 23.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Os pedidos de isenção de horário de trabalho deverão ser devidamente fundamentados, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, acompanhados das declarações de anuência do trabalhador e com a concordância da comissão sindical, comissão de trabalhadores ou sindicato respectivo.

2 - As isenções de horário de trabalho dão direito a uma retribuição especial igual a 18% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

Cláusula 24.ª

Retribuição do trabalho nocturno

1 - Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 - A retribuição do trabalho nocturno normal será superior em 50% à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.ª

Retribuição certa mínima

1 - Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 - As remunerações estabelecidas no n.º 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 - Quando um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 - A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 - Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 - Aos caixeiros-viajantes e de praça a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os nove meses subsequentes à modificação, uma remuneração não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

7 - Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritórios e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

8 - Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

9 - O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e de Natal.

10 - As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 355$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Clausula 26.ª

Tempo e forma de pagamento

1 - As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia da cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 - O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a factura da venda.

Cláusula 27.ª

Documento de pagamento

A empresa è obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma inequívoca, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, suplementar, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.ª

Trabalho fora do local habitual

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

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede, ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3 - Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 8250$ para alimentação e alojamento.

4 - Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço - 5050$;
Almoço ou jantar - 1825$.

5 - Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6 - A entidade patronal e responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7 - No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8 - Compete à entidade patronal a escolha e pagamento do meio de transporte.

Cláusula 29.ª

Deslocações para o estrangeiro

1 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2 - A entidade patronal obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3 - As obrigações das empresas para o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Clausula 30.ª

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 - Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais levada.

2 - Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categona superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 30 dias seguidos ou 60 alternados, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 - O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

4 - Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a dez horas por mês, não podendo exceder cem horas por ano.

Cláusula 31.ª

Substituições temporárias

1 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2 - Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 - Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular ao lugar.

4 - Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1 - Às retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 - Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3 - Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4 - As diuturnidades não serão devidas se a entidade patronal já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

Cláusula 33.ª

Subsídio de Natal

1 - As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, no 1.º dia da semana anterior à do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar ou suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3 - Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela previdência ou acidente de trabalho, a entidade patronal completará a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.ª

Período de descanso semanal

1 - O dia de descanso semanal é o domingo.

2 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um dia de descanso semanal complementar que será, em regra, o sábado.

3 - Os trabalhadores que prestem serviços ao sábado terão direito a dois meios dias de descanso semanal complementar, sendo um deles obrigatoriamente o sábado de tarde. O outro meio dia é gozado no dia que for acordado entre entidade patronal e trabalhador.

Não havendo acordo, será, obrigatoriamente, gozado na segunda-feira de manhã.

4 - São feriados obrigatórios:

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;
O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
Terça-feira de Carnaval.

5 - Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a gozá-lo nos sete dias úteis seguintes.

Cláusula 35.ª

Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 - Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 - Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente, pelo menos, a trabalho efectivo prestado durante três horas.

Cláusula 36.ª

Período de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias.

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, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro, o qual só poderá ser gozado após um período de 60 dias de trabalho efectivo.

5 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 - A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 - As férias deverão ter início no 1.º dia a seguir a um dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo acordo em contrário.

8 - É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

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

10 - Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de ferias não gozado e respectivo subsídio e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

12 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

13 - O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa, desde que avise com a necessária antecedência.

14 - Se o trabalhador não dispuser de tempo necessário para gozar as suas férias, receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e o respectivo subsídio.

15 - O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar.

16 - Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.ª

Subsídio de férias

1 - Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2 - No caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior, o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 38.ª

Definição de faltas

1 - Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 - Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 - Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas e) e f) da cláusula 39.ª, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias, no segundo caso, e, pelo menos, de véspera, no primeiro.

Cláusula 39.ª

Faltas justificadas

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente, nos termos da lei;
c) Doença ou acidente do trabalhador;
d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou realizar exames ou tratamento médico;
e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que representem os trabalhadores;
f) Casamento, durante 15 dias consecutivos;
g) Falecimento de conjuge, nao separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, noras, genros, durante cinco dias consecutivos;

h) Dois dias por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e irmãos;
i) Dois dias por falecimento de parentes ou pessoas em regime de comunhão de mesa e habitação;
j) Nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, até três dias;
l) Prestação de exames ou provas de avaliação, nos termos previstos na cláusula 56.ª;
m) Prática de actos no exercício de funções de bombeiros voluntários;
n) Doação de sangre a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 - A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 - As faltas a que se refere a alínea j) serão acrescidas dos dias indispensáveis para viagens, se as houver.

Cláusula 40.ª

Faltas não justificadas

Consideram-se faltas injustificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 41.ª

Consequências das faltas

1 - As faltas referidas nas alíneas da cláusula 39.ª não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo, quanto à retribuição, nos seguintes casos:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) para além do crédito de horas estipulado neste CCT;
b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
d) As faltas decorrentes da prestação de serviço militar obrigatório.

2 - As faltas injustificadas implicam perda da retribuição e, além disso, dão a empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 - A falta de veracidade dos factos alegados referidos na cláusula 39.ª, bem como a prática repetida de faltas mencionadas na cláusula 40.ª, além de se considerarem faltas não justificadas, podem, constituir infracção disciplinar.

Cláusula 42.ª

Impedimentos prolongados

1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 - Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 - Terminado o impedimento, 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.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho e aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 44.ª

Causas da cessação

1 - O contrato de trabalho cessa por:

a) Caducidade;
b) Revogação por acordo das partes;
c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
f) Extincão do postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas àempresa.

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

a) Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 45.ª

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 - O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1,2 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 - No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 46.ª

Direitos dos trabalhadoras despedidos colectivamente

1 - Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos colectivamente é também atribuído o direito definido no número seguinte.

2 - Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade patronal.

Cláusula 47.ª

Alteração da entidade patronal

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

3 - Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 - O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.ª

Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízos, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição corresponder à sua categoria;

b) Por ocasião do parto estas trabalhadoras têm direito a uma licença de:

I) 110 dias até 31 de Dezembro de 1999;

II) 120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;

d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes ou depois do parto;

e) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;

f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;

g) A título excepcional e por incapacidade física ou psíquica da mãe, o pai tem direito a uma licença, pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto;

h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

i) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;

j) Em caso de morte; de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 30 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;

l) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas, excretáveis no leite materno;

m) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;

n) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa missão enquanto durar, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho.
No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida, para aleitação, até o filho perfazer um ano;

o) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e após a licença de maternidade;

p) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno;

q) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com remuneração, proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício para a entidade patronal.

Cláusula 49.ª

Direito do pai a dispensas de trabalho

1 - Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 10 dias.

2 - A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior.

Cláusula 50.ª

Adopção

Em caso de adopção de menor de três anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança.

Cláusula 51.ª

Licença especial para assistência a filhos

1 - O pai ou a mãe têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável até dois anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

2 - No caso de nascimento do terceiro filho e posteriores a licença pode ser prorrogada até três anos.

3 - Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 52.ª

Trabalho de menores

1 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido provado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 - Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposiçõeslegais aplicáveis, a fim de verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 - Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao sindicato, assinada pelo delegado sindical.

4 - É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento.

5 - Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 - Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas nocturnas.

Cláusula 53.ª

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

Cláusula 54.ª

Facilidades para frequência das aulas

1 - As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e a inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado de meia a duas horas por dia, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 55.ª

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 54.ª podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 - Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2 da cláusula 54.ª;
b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 58.ª.

Cláusula 56.ª

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 - O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou demais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 - Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 - As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 57.ª

Férias e licenças

1 - Os trabalhadores-estudantes tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares.

2 - Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

3 - Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

4 - O direito mencionado no n.º 1 fica prejudicado se do seu exercício resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa e a mencionado no n.º 2 se o estabelecimento encerrar durante o período de férias.

Cláusula 58.ª

Requisitos para a fruição de regalias

1 - Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante, junto a entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 - Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 - Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO IX

Condições sociais

Cláusula 59.ª

Complemento de subsídio de doença ou de acidente

1 - Em caso de doença, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 - Em casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 - Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferenca.

4 - No caso da incapacidade temporária parcial, a entidade patronal providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 - No caso da incapacidade temporária absoluta, a entidade patronal pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e à retribuição líquida à data da baixa durante seis meses.

6 - A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela Segurança Social ou companhia de seguro, independentemente do conhecimento que do facto deve dar à entidade patronal no prazo de vinte e quatro horas.

7 - Os comportamentos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 60.ª

Princípios gerais

1 - O regime sobre disciplina é aquele que consta de legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2 - A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 - Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4 - Pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.ª

Princípio geral

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 62.ª

Direiro de reunião

1 - Os trabalhadores têm direiro a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocatória da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 - Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período máximo de vinte e quatro horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 - Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 - Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com pré-aviso de três horas.

6 - Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de votar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados na reunião da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

Cláusula 63.ª

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal seja comunicado pelos delegados sindicais;
b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 64.ª

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informacções relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem verem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 - Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

4 - A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5 - Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

6 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

7 - Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 65.ª

Organização sindical

1 - Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 - Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 - O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

a) Até 10 trabalhadores - um delegado;
b) De 11 a 29 trabalhadores - dois delegados;
c) De 30 a 49 trabalhadores - três delegados;
d) Para 50 ou mais trabalhadores - o número de delegados resulta da fórmula:

$$3 + \frac{N-50}{30}$$

representando N o número de trabalhadores.

4 - O resultado apurado nos termos da alínea d) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 - Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 - As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

Cláusula 66.ª

Comunicação à empresa

1 - O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 67.ª

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais tem competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;
c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

Cláusula 68.ª

Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

1 - A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 - A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3 - As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 69.ª

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 64.ª

CAPÍTULO XII

Questões gerais ou transitórias

Cláusula 70.ª

Garantias e manutensão 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 existentes.

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

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

ANEXO I

Denifição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que a seguir se enumeram e definem:

I - Trabalhadoras do comércio, armazém e vendas

Gerente comercial. - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que, porventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

Chefe de compras. - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Demonstrador. - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para venda em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Propagandista. - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Caixa de balcão. - É o trabalhador que recebe numerário de pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Conferente. - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Servente. - O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

Embalador. - O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Aprendiz de óptica ou praticante de caixeiro. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

Oficial-ajudante ou caixeiro-ajudante. - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro ou terceiro-oficial de óptica.

Prospector de vendas. - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisito e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitacção pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Caixeiro-viajante. - E o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório e envia relatórios sobre as transmissões comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessem ao mercado.

Chefe de vendas. - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro de praça (pracista). - É o trabalhador que se ocupa das tarefas fundamentais do caxeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Fiél de armazém. - Superintende 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 recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro/oficial, encarregado ou chefe de secção. - 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.

Encarregado geral de armazém. - O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Encarregado de armazém. - O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

Oficial de óptica. - É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara, pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

Contactologista ou técnico de lentes de contacto. - É o trabalhador que atende o ametrope, que e recomendado por um médico oftalmologista; estuda as condições psicológicas do ametrope e cria nele condições para aceitar o melhor possível o ensaio das lentes; faz a leitura das medidas dos raios das curvaturas da córnea; observa atentamente a córnea para obter os elementos que permitam escolher o diâmetro das lentes que propõe ensaiar; observa minuciosamente a posição das lentes, fazendo o teste de fluoresceína com a lâmpada de Wood; procede à refracção, após se terem encontrado os parâmetros geométricos das lentes.

Esta actividade deverá futuramente ser credenciada por um diploma nacional ou estrangeiro.

II - Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório. - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que esta 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 que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de divisão, serviços ou departamento. - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a administração de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Analista de sistemas. - O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias.

Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

Contabilista/técnico de contas. - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre programas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a 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 à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica ao 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 de 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.

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

Guarda-livros. - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos, 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 executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o 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.

Subchefe de secção. - O trabalhador que coadjuvão chefe de secção.

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

Escriturário. - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório

onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a máquina, dando-lhes os seguimentos apropriados; tira as notas necessárias à execução e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de 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 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 oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento do processo em tribunais ou repartições públicas.

Operador mecanográfico. - O trabalhador que 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 do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de contabilidade. - O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. - O trabalhador que num ou mais idiomas estrangeiros anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis -matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. - O trabalhador que tem a seu cargo as operações de 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 os levantamentos.

Perfurador-verificador. - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais e que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Esteno-dactilológrafo em língua portuguesa. - O trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Recepcionista. - O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Dactilógrafo. - O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. - O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Operador de computador. - Trabalhador que opera e controla um sistema automático de tratamento de informação. É da sua competência a preparação do equipamento, como o montar de bandas, discos, carregar cartões, alimentar impressoras, etc.

III - Serviços de portaria

Contínuo. - O trabalhador que enuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

Guarda. - 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.

Porteiro. - O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Paquete. - O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

Servente de limpeza. - O trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

IV - Telefonista

Telefonista. - É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

V - Cobrador

Cobrador. - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

VI - Motorista

Motorista. - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

VII - Técnico de óptica ocular

Técnico de óptica ocular. - É o trabalhador responsável por: guiar e aconselhar o amétrope na escolha da armação e das lentes compensadoras, em função das características ópticas e geométricas das lentes correctoras, constantes das prescrições optométricas, dos factores morfológicos e das regras de estética; guiar e aconselhar o cliente na escolha e utilização dos aparelhos de óptica, relacionados directa ou indirectamente com a função visual, controlar, dar assistência e quando necessário reparar os ditos aparelhos ou instrumentos; medir a distância naso-pupilar, a distância da lente ao olho, obter os dados morfológicos da face e da cabeça, com instrumentos apropriados; medir as características das lentes correctoras e redigir a sua fórmula segundo as normas em vigor. Para as armações, traduzir as medidas morfológicas em cotas normalizadas; estabelecer o talão de trabalho para a oficina onde é feita a montagem das lentes correctoras ou compensadores na armação escolhida. Estipular, para este efeito, todos os dados ópticos, geométricos e estéticos, com o fim de conferir à prótese ocular as propriedades conformes à sua finalidade; controlar, marcar, tracar, lapidar, biselar, ranhurar, furar, preparando todos os tipos de lentes em matéria mineral ou orgânica, para a montagem nas armações em matérias plásticas, naturais ou sintéticas, metálicas ou mistas; controlar e ajustar os óculos à face e cabeça do utente, conferindo estabilidade e conforto à prótese; reparar todos os tipos de óculos ou ajudas visuais, com o auxílio da diversa aparelhagem específica da pequena mecânica.

VIII - Óptico-optometrista

Óptico-optometrista (definição funcional que consta da Classificação Nacional de Profissões, ed. de 1980, e suas actualizações.) (1)

(1) A definição da Classificação Nacional de Profissões aqui referida é a seguinte:

"O - 75.10 Examina os olhos servindo-se de instrumentos e aparelhos vários e prescreve óculos tendo em vista a correcção da visão, efectua exames de refracção utilizando instrumentos apropriados, a fim de determinar as deficiências de visão existentes; prescreve o tipo de lentes adequado, tendo como objectivo a correcção da visão, verifica se as lentes estão conformes com a receita estabelecida; pede exame médico sempre que seja manifesto o desejo de usar lentes de contacto a fim de ser informado se existe qualquer incompatibilidade para o uso das mesmas; envia para o médico oftalmologista os clientes nos quais detecta qualquer sintoma de doença a fim serem submetidos a diversos tipos de tratamento ou, se necessário, a intervenções cirúrgicas."

ANNEXO II

Tabela de Remunerações Certas Mínimas

Gupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Analista de sistemas Chefe de departamento, divisão ou serviço Chefe de escritorio Contabilista Encarregado geral de armazém Gerente Comercial Óptico-optometrista Programador de computadores Técnico de contas Tesoureiro	138 960$00
II	Caixeiro/oficial, encarregado ou chefe de secção Chefe de compras Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Contactologista ou técnico de lentes de contacto Encarregado de armazém Guarda-livros Programador mecanográfico	129 310$00
III	Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador Secretário de direcção Subchefe de secção Técnico de óptica ocular	121 820$00
IV	Caixa de escritório Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua estrangeiras Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Primeiro-oficial Prospector de vendas	116 880$00
V	Conferente Demostrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de ligeiros Perfurador-verificador Propagandista Recepcionista Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Segundo-oficial	109 040$00
VI	Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo Distribuidor Embalador Guarda Porteiro Servente Telefonista Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Terceiro-oficial	101 000$00

Gupos	Categorias profissionais	Remunerações
(a) VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Servente de limpeza (a)	78 240$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	65 680$00
(b) IX	Aprendiz de óptica do 3.º ano Paquete de 17 anos Praticante de armazém do 3.º ano Praticante de caixeiro do 3.º ano	51 080$00
(b) X	Aprendiz de óptica do 2.º ano Paquete de 16 anos Praticante de armazém do 2.º ano Praticante de caixeiro do 2.º ano	48 510$00
(b) XI	Aprendiz de óptica do 1.º ano Praticante de armazém do 1.º ano Praticante de caixeiro do 1.º ano	47 440$00

a) Empregado de Limpeza: 460$/hora.
b) Sem prejuízo do SMN, nos casos em que seja aplicável.

Lisboa, 19 de Novembro de 1999.

Pela Associação Nacional dos ópticos:

(Assinaturas ilegíveis)

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

(Assinatura ilegível)

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

(Assinatura ilegível)

Pelo SIPT - Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível)

Declaração

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

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no Boletim do Trabalho e Emprego, 3.ª série, n.ºs 14, de 30 de Julho de 1998):
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;
CESL - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
CESSUL - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroismo;
SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.
Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
STTRUC - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.
Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Dezembro de 1999.

Depositado em 20 de Dezembro de 1999, a fl. 28 do livro n.º 9, com o n.º 393/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., I série, n.º 48, de 29/12/99).

CORRESPONDÊNCIA

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.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . . .2 754$00, cada;
Duas laudas . . . . . .2 987$00, cada;
Três laudas . . . . . .4 896$00, cada;
Quatro laudas . . . . . .5 211$00, cada;
Cinco laudas . . . . . .5 419$00, cada;
Seis ou mais laudas . . . . . .6 568$00, cada.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página 50$00.

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	4 370$00	2 190$00
Duas Séries	8 600$00	4 300$00
Três Séries	10 500$00	5 250$00
Completa	12 300$00	6 200$00

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 203/99, de 26 de Novembro) e o imposto devido.

Execução gráfica "Jornal Oficial"

Impressão "Imprensa Regional da Madeira, E.P."

O Preço deste número: 1 5600$00 - 7.78Euros (IVA incluído)