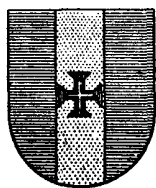


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 3

Quarta-feira, 1 Fevereiro 1984

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato Livre dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira — Para o sector das Indústrias de Bordados e Tapeçarias da Madeira.
- CCT entre as Associações Comercial e Industrial do Funchal e dos Industriais de Construção da Madeira e a Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos e Metalomecânicos e Minas de Portugal e outros — Constituição da Comissão Paritária.
- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para os sectores de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis e outros — Constituição da Comissão Paritária.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato Livre dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira — Para o sector das Indústrias de Bordados e Tapeçarias da Madeira.

SECRETARIA REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL

- Índices de Empregada — Correção

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA E O SINDICATO LIVRE DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS E TÊXTEIS DA MADEIRA — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA

CLAUSULA 1.ª

Area e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, celebrado entre a Associação dos Industriais e Ex-

portadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato Livre dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira, obriga, por um lado, as empresas naquela Associação inscritas e que exerçam ou venham a exercer as indústrias de Bordados e Tapeçarias

da Madeira, na Região Autónoma da Madeira, e, por outro lado, os profissionais ao serviço das mesmas, representados pelo referido Sindicato.

CLÁUSULA 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de um ano, enquanto não for denunciado por uma das partes contratantes.

2 — A parte que denunciar o contrato ou pedir a sua revisão, deverá, conjuntamente ou não com o pedido, remeter o novo projecto de contrato.

3 — A parte que receber a proposta tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou contrapondo.

4 — Se no fim do prazo não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

5 — Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de oito dias, após a recepção da mesma.

6 — No processo de revisão previsto nesta cláusula as fases de negociação directa, conciliação e mediação não poderão prolongar-se por mais de quatro meses a contar do início do prazo para apresentação da proposta.

7 — Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

CLAUSULA 3.ª

Condições Gerais de Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas, trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — O acto da admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela entidade patronal ao Sindicato respectivo no prazo de um mês, donde conste:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe ou escalão.

CLÁUSULA 4.ª

Período experimental

1 — Existirá um período de experiência de quinze dias para os trabalhadores que não tenham carteira profissional.

2 — Para os demais trabalhadores a admissão será imediatamente efectiva, se apresentarem o cartão profissional.

3 — Durante o período experimental tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato, sem direito a compensação ou indemnização por qualquer das partes.

Se o trabalhador for despedido durante o período de experiência terá direito a receber o mês inteiro, e um aviso prévio de sete dias, devendo o Sindicato ser informado por escrito.

4 — A entidade patronal renuncia ao período de experiência sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa onde anteriormente prestava serviço.

5 — No caso de a admissão do profissional se tornar efectiva o tempo de serviço contar-se-á desde a data da sua admissão à experiência.

CLAUSULA 5.ª

Condições especiais de admissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por mútuo acordo das partes, por caducidade ou denúncia pelo trabalhador, nos cinco anos anteriores a essa readmissão, fica obrigada a conceder ao trabalhador todas as regalias que este possuía até ao momento da rescisão, assim como a contar no tempo de antiguidade o período anterior à rescisão. O limite de cinco anos não se aplica caso a rescisão tenha sido da iniciativa da entidade patronal.

2 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra voluntariamente ou não, da qual a primeira seja associada económica ou

Juridicamente, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de firmas, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

CLÁUSULA 6.ª

Contratos a prazo certo ou incerto e trabalho em regime eventual

1 — Poderão ser celebrados contratos a prazo, salvo nas categorias de praticante, aprendiz, estagiário e nos seguintes casos:

a) Substituição do titular por doença ou acidente de trabalho;

b) Substituição do titular por gravidez durante o período de ausência consentido por este contrato.

2 — O pessoal admitido nas condições das alíneas **a)** e **b)** do n.º **1** desta cláusula poderá despedir-se ou ser despedido, mediante aviso prévio de oito dias.

3 — Quando, nos casos das alíneas **a)** e **b)** do n.º **1**, o trabalhador substituído regressa ao serviço, o substituto passará a pertencer ao quadro da empresa, com efeitos a partir da data da sua admissão.

CLAUSULA 7.ª

Registo de desempregados

O Sindicato outorgante obriga-se a organizar e a manter sempre em dia um registo de desempregados, com todos os elementos úteis, designadamente os nomes das firmas onde trabalharam, motivo de despedimento, retribuições que recebiam e datas de rescisão dos respectivos contratos, que facultará na sua sede a todas as empresas que por esta forma pretendam fazer o recrutamento de profissionais para os seus estabelecimentos.

CLAUSULA 8.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções que exerçam, nomeadamente numa das categorias seguidamente definidas:

SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

1. Gerência:

Gerente — O profissional para o efeito nomeado pela empresa, que superintende em todos os serviços.

Subgerente — O profissional com poderes para substituir o gerente nas suas faltas e impedimentos.

2. Serviços de escritório:

a) Chefe de secção — O profissional que, cumulativamente com a sua actividade específica, tem à sua responsabilidade os serviços da secção;

b) Técnico de Contas ou Contabilista — O profissional, que nos casos em que a lei expressamente o exija, for designado pela entidade patronal, perante a direcção-geral das contribuições e impostos, como responsável pela direcção da contabilidade da empresa e pela elaboração do balanço e contas e do relatório técnico;

c) Guarda-livros — O profissional que, nas empresas onde exista técnico de contas, o substitui e coadjuva, ou o que, não havendo técnico de contas, superintende em todos os serviços de contabilidade e é responsável pela sua boa ordem e arrumação;

d) Correspondente em língua estrangeira — O profissional cuja função consiste em redigir e dactilografar em um ou mais idiomas estrangeiros;

e) Escriturário — O profissional que no escritório executa serviços gerais ou auxilia o guarda-livros;

f) Estagiário — O profissional que, pelas suas habilitações literárias ou profissionais, se prepara para ascender a qualquer categoria profissional das alíneas anteriores;

g) Praticante de escritório — O profissional admitido à prática de qualquer das funções de escritório.

SERVIÇOS INDUSTRIAIS — **Indústria de bordados****1. Trabalhos Técnicos:**

a) Desenhador Criador de Originais — O profissional que tem a seu cargo exclusivo ou predominantemente a criação de originais;

b) Desenhador Geral — O profissional que se ocupa predominantemente da cópia do desenho e acidentalmente cria originais;

c) Picotador, Contador e Copiador — O profissional que se ocupa da perfuração, contagem e cópia dos desenhos;

d) Modelista — O profissional que predominantemente cria e executa moldes de peças de vestuário; procedendo ainda ao corte dos tecidos, bem como à confecção dos modelos;

2. Trabalho de fabrico:

e) Chefe de Secção — O profissional que cumulativamente com a sua actividade específica, tem à sua responsabilidade uma secção de serviços;

f) Fiel de Materiais — O profissional que tem à sua inteira responsabilidade o stock de matérias-primas;

g) Empregado Geral — O profissional que executa serviços não especificados nas diversas secções de fabrico, nomeadamente nas secções de recebedoria e exportação;

h) Empregado de campo — O profissional que normalmente promove na sede de várias agências a distribuição de tecidos para bordar e realizar o pagamento da mão-de-obra, além do que, orienta e fiscaliza a acção do próprio agente;

i) Praticante dos serviços industriais — O profissional admitido à prática para acesso a funções de serviços industriais;

j) Chefe de pessoal feminino — O profissional que superintende em todo o pessoal feminino;

l) Encarregado de Secção — O profissional que superintende no pessoal feminino de uma secção;

m) Costureira — O profissional que predominantemente executa trabalhos de costura;

n) Estampadeira — A profissional que predominantemente executa a estampagem dos tecidos;

o) Verificadeira — A profissional que verifica a qualidade da mão-de-obra externa (bordado e costura) por ocasião do seu recebimento e que na secção de exportação verifica o acabamento final;

p) Recortadeira e Consertadeira — As profissionais que depois dos produtos engomados, realizam as operações de acabamento indispensáveis ao acto da comercialização;

q) Dobradeira — A profissional que dobra os trabalhos depois de manufacturados;

r) Engomadeira — A profissional que predominantemente engoma ou passa a ferro a produção da mão-de-obra;

s) Lavadeira — A profissional que predominantemente executa a lavagem dos tecidos;

t) Cerzideira — A profissional que predominantemente cerze o tecido;

u) Aprendiz — A principiante que pratica para acesso a uma das categorias especificadas para pessoal feminino;

3. Servente — O trabalhador indiferenciado que executa serviços de limpeza e outros, internos ou externos, para os quais não seja necessária qualquer especialização.

INDÚSTRIA DE TAPEÇARIAS

1. Trabalhos técnicos:

a) Técnico Criador de Tapeçarias — O profissional que idealiza e orienta todos os originais e seus derivados;

2. Trabalhos de fabrico:

b) Encarregado de Secção — O profissional que coordena, dirige e orienta uma secção feminina;

c) Matizadora — A profissional que recebendo a orientação do técnico criador executa o primeiro modelo;

d) Bordadeira Geral de 1.ª — A profissional que faz pele, pontos miniatura e acabamentos especiais;

e) Bordadeira Geral de 2.ª — A profissional que executa os trabalhos gerais de preenchimento e acabamentos;

1. Trabalhos técnicos:

§ ÚNICO — As empresas terão sempre, pelo menos, uma Bordadeira Geral de 1.ª. Quando houver trabalho que justifique mais que uma Bordadeira Geral de 1.ª a classificação será resolvida em conjunto pela entidade patronal e pela comissão de empresa;

f) Preparadeira — A profissional que prepara os materiais correspondentes aos modelos para bordar;

g) Passadeira — A profissional apta a passar a ferro as tapeçarias;

h) Aprendiz de Tapeçaria — A principiante que pratica para acesso a uma das categorias especificadas para o pessoal feminino.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir ao seu pessoal classificações profissionais diferentes das previstas neste contrato.

CLÁUSULA 9.ª

Aprendizagem e estágio

A duração máxima de aprendizagem e estágio é a seguinte:

a) Serviços de escritório

Os praticantes, desde que completem dois anos de prática ou atingem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; os trabalhadores habilitados com o curso geral de comércio, 2.º ciclo liceal ou equivalente, não estão sujeitos ao período de aprendizagem, sendo consequentemente admitidos na categoria de estagiário.

Completados que sejam dois anos de categoria, os estagiários serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-escriturários.

b) Trabalho de fabrico

1 — Um ano para as funções próprias de lavadeira, engomadeira, passadeira de tapeçarias e estampadeira e dois anos para as outras funções, findos os quais as aprendizes deverão ser promovidas a operárias especializadas.

2 — As aprendizes admitidas com 18 anos, ou depois, serão consideradas pelo menos no 2.º semestre ou no 2.º ano, conforme se trate de categorias para as quais se exijam um ou dois anos de aprendizagem, respectivamente.

3 — As aprendizes que completam 18 anos e tenham já um ano de serviço, serão obrigatoriamente promovidas a operárias.

c) Trabalhos Técnicos

Findos dois anos, as praticantes deverão ser promovidas à categoria respectiva de picotador, contador e copiador de 2.ª. A duração da aprendizagem dos desenhadores é de três anos, findos os quais serão promovidos a desenhadores gerais.

CLÁUSULA 10.ª

Quadros de acesso — competência para classificação profissional e formação de quadros

A classificação do pessoal e a formação dos quadros são da competência das entidades patronais, uma vez observadas as disposições deste contrato colectivo.

CLÁUSULA 11.ª

Classificação dos Escriturários, Picotadores, Contadores, Copiadores, Empregados Gerais e de Campo

1 — Os escriturários serão classificados em 3 classes, cuja distribuição será feita de acordo com o quadro de proporções constante do Anexo I, que faz parte integrante do presente contrato.

2 — Serão classificados em duas classes os Picotadores, Contadores, Copiadores, Empregados Gerais e Empregados de Campo, fazendo-se a sua distribuição de acordo com o quadro de proporções constantes do Anexo II, que faz parte integrante do presente contrato.

3 — Os trabalhadores das profissões referidas nos n.ºs 1 e 2 passam imediatamente à classe seguinte, quando completarem três anos de serviço na classe imediatamente inferior, independentemente do cumprimento dos quadros de densidade.

CLÁUSULA 12.ª

Percentagem de praticantes, aprendizes e aspirantes

1 — O número de praticantes dos serviços industriais não pode ser superior a 30% do número total de trabalhadores que desempenhar as funções para as quais aqueles estão praticando.

2—O número legal de estagiários e praticantes não pode exceder 30% do número de escriturários.

3—O número de aprendizes não pode exceder 30% do total de operários especializados.

4—Quando a percentagem aplicada não der resultado inteiro, o número será arredondado para a unidade imediatamente superior.

CLÁUSULA 13.ª

Mapas do pessoal

As entidades patronais elaborarão, anualmente, um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos estabelecidos na legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

CLÁUSULA 14.ª

Deveres da entidade patronal

É dever da entidade patronal e de todos aqueles que tenham subordinados ao seu serviço:

a) Garantir a todos os trabalhadores o exercício das suas liberdades fundamentais, nomeadamente a liberdade de expressão e pensamento sob qualquer forma, tendo sempre em conta o disposto na cláusula 15.ª;

b) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

c) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos sindicatos, os elementos relativos ao cumprimento das normas aplicáveis ao contrato de trabalho;

d) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;

e) Passar o certificado de trabalho mencionado na cláusula 62.ª sempre que o trabalhador o solicite;

f) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, quando tiver de lhes fazer qualquer admoestação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

h) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicadas;

i) Acompanhar com especial interesse os que efectuem o seu estágio ou aprendizagem;

j) Afixar nos locais de trabalho a regulamentação convencional ou legal de trabalho para o sector, assim como os regulamentos internos, normas de segurança, regalias sociais e outras;

l) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, excepto nos termos e nas condições previstas na cláusula 19.ª.

CLAUSULA 15.ª

Deveres dos profissionais

O Trabalhador deve:

a) Cumprir com zelo as funções que lhes forem cometidas, dentro do contrato colectivo de trabalho;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relações com a empresa;

d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados;

e) Observar as medidas de prevenção relativas a acidentes e à higiene no trabalho, constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores.

CLÁUSULA 16.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue em sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou de outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, desde que essa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo no disposto na cláusula 22.ª;

e) Obrigar, directa ou indirectamente, o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos, ou outros estabelecimentos de prestação de bens ou serviços dos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

CLAUSULA 17.ª

Casos de Fusão, União ou Concentração de empresas e transferência temporária

1 — Nos casos de fusão, união ou concentração de empresas que se dediquem às actividades previstas neste contrato, os profissionais das firmas fusionadas, unidas ou concentradas manter-se-ão ao serviço da nova entidade, constituída em resultado daquele procedimento, com todos os direitos, privilégios e garantias, como se continuassem na firma para quem trabalhavam normalmente, contando-se para todos os efeitos o tempo de serviço prestado a esta, salvo os casos de despedimento, em relação aos quais as empresas terão de observar as disposições pertinentes da lei e deste contrato.

2 — Os mesmos direitos e garantias conservam os trabalhadores que, por acordo das entidades patronais interessadas e deles próprios,

prestam temporariamente serviço em empresa diferente daquela para quem habitualmente trabalham.

CLAUSULA 18.ª

Transferência de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde o trabalhador exerça a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato tiver deixado de vigorar nos termos legais ou, se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento.

2 — Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a perda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias sociais.

3 — 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.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, até 15 dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus direitos.

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

CLAUSULA 19.ª

Criação de novas categorias

1 — No caso de reconversão da actividade industrial, e a pedido da entidade patronal, dos trabalhadores e dos organismos competentes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando a nova situação o exija.

2 — Decidida a criação de novas categorias, haverá lugar à respectiva homologação.

3 — Sem prejuízo no preceituado no n.º 1 desta cláusula e no n.º 3 da cláusula 5.ª, poderá a entidade patronal admitir nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho das funções próprias da nova categoria.

4 — As novas categorias, tal qual venham a ser definidas, e uma vez homologadas, consideram-se como parte integrante do presente acordo.

CLAUSULA 20.ª

Substituições temporárias

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, e depois de obtido o acordo do Delegado Sindical ou da Comissão Sindical, encarregar temporariamente o trabalhador de serviço não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3 — Quando os serviços temporariamente desempenhados envolvam acumulação de funções, ultrapassem trinta dias e lhes corresponda tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Uma vez cessado o impedimento, e não se verificando o regresso do trabalhador substituído o substituto conserva o direito ao lugar e adquire a categoria daquele.

CLAUSULA 21.ª

Transferência do local de trabalho permanente

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho avisando com oito dias de antecedência e desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou resulte da mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no n. 3 da cláusula 55.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência.

4 — A entidade patronal pode dentro da própria empresa deslocar temporariamente os trabalhadores de uma secção para outra, consoante as exigências do serviço e a vontade dos trabalhadores.

CLAUSULA 22.ª

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador seja por este aceite e obtido o parecer favorável do sindicato, autorizada pela Secretaria Regional do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontra suspenso.

CLAUSULA 23.ª

Prestação de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais para os empregados dos serviços administrativos e de quarenta e quatro horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário tem um intervalo para almoço que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por dois períodos de dez minutos, de manhã e à tarde, respectivamente às 11 horas e às 16 horas e trinta minutos.

4 — A entrada do pessoal será regulada do modo seguinte:

a) Primeiro sinal: dado cinco minutos antes da hora fixada para o início do trabalho;

b) Segundo sinal: dado à hora precisa do início do trabalho, devendo todo o pessoal principiá-lo nesse momento, embora com o benefício de cinco minutos de tolerância. O pessoal retar-

datário poderá excepcionalmente, entrar ao serviço meia hora depois de cada período de laboração, com desconto na remuneração da importância correspondente.

5—Para além do dia de descanso semanal imposto por lei, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso por semana.

CLÁUSULA 24.ª

Horário de trabalho dos serventes

Os serventes observarão o período normal de trabalho estabelecido para pessoal dos serviços industriais, podendo porém o respectivo horário ser organizado de forma a que a sua actividade comece antes ou termine depois dos limites fixados na cláusula anterior para aqueles serviços, por um espaço que, no conjunto, não exceda uma hora.

CLÁUSULA 25.ª

Isonção do horário de trabalho

1—A isenção do horário de trabalho só poderá ser concedida com prévio acordo escrito do trabalhador e parecer favorável da Secretaria Regional do Trabalho, devendo a entidade patronal comunicar o facto ao Sindicato.

2—A isenção do horário de trabalho não implica a redução ou o empolamento do horário normal de trabalho estabelecido neste contrato.

3—Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CLÁUSULA 26.ª

Garantia de trabalho

A entidade patronal obriga-se a garantir a totalidade dos dias de trabalho mensal.

CLÁUSULA 27.ª

Deslocações para fora da ilha, para o continente e para o estrangeiro

1—O trabalhador que ao serviço da empresa se desloque para fora da ilha ou para o estran-

geiro tem direito, além da sua retribuição mensal, ao:

a) Pagamento de todas as despesas directamente impostas pela deslocação;

b) Um seguro de vida, nunca inferior a 3.000.000\$00, enquanto estiver desloçado, a favor de quem o trabalhador designar.

2—Ao trabalhador que seja vítima de acidente de trabalho ou doença durante a sua deslocação ser-lhe-á assegurado o valor da retribuição que lhe for devida até regressar.

3—Em caso de doença, a entidade patronal assegurará ao trabalhador deslocações e assistência médica e medicamentosa, incluindo a prestada na clínica ou em estabelecimento hospitalar.

CLÁUSULA 28.ª

Trabalho extraordinário

1—Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes ou depois dos períodos normais de trabalho.

2—As horas extraordinárias só serão feitas com acordo dos trabalhadores.

3—A prestação de trabalho extraordinário, quando exceder dez horas em cada mês de calendário ou cento e vinte horas em cada ano civil, carece de autorização escrita e fundamentada do Sindicato.

4—A prestação de trabalho extraordinário não pode exceder duas horas diárias.

5—O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

CLÁUSULA 29.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 50% da retribuição normal e as subsequentes com aumento correspondente a 100% da mesma retribuição.

CLAUSULA 30.ª

Trabalho extraordinário nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho efectuado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — A remuneração do trabalho extraordinário nocturno será superior à fixada para o trabalho extraordinário prestado durante o dia em:

- a) 50% se prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 75% se prestado entre as 0 e as 7 horas.

CLAUSULA 31.ª

Noção de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualpue prestação da entidade patronal ao trabalhador.

3 — O valor da remuneração horária de trabalho, traduz-se na fórmula $\frac{X \times 12}{52 \times n}$, sendo "X" o valor da remuneração mensal e o "n" o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho mensal.

CLAUSULA 32.ª

Lugar e modo de pagamento

1 — A retribuição deve ser satisfeita mensalmente no próprio lugar da prestação do trabalho até ao último dia útil de cada mês.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se para todos os efeitos como de serviço, devendo ser pagas as despesas inerentes à deslocação, salvo se a estipulação for expressamente feita no interesse do trabalhador.

3 — Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal, poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

4 — No caso previsto no número anterior, deverá ser considerado como serviço o tempo despendido pelo trabalhador para efectuar as operações necessárias ao levantamento do dinheiro correspondente.

5 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve, entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a sua categoria profissional, número de inscrição na instituição da previdência e no Sindicato respectivo, período a que a retribuição corresponde, o seu valor líquido, discriminação das importâncias referentes ao trabalho extraordinário, trabalho em período de descanso semanal ou em dia feriado, diurnidades, quando a tal houver lugar, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, incluindo as faltas dadas não justificadas, bem como o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve efectuar-se durante o período de trabalho diário, sendo considerado como trabalho extraordinário o tempo que o trabalhador tenha de aguardar para além daquele.

CLAUSULA 33.ª

Compensações e descontos

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem efectuar quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição salvo nos casos expressamente previstos pela lei.

2 — É autorizada a dedução das importâncias respeitantes a:

a) Descontos a favor do Estado, da Previdência e de outras entidades, nos termos fixados pela lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando do auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas em decisão judicial transitada em julgado ou em auto de conciliação;

c) Amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores, pela construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinados;

d) Preços das refeições servidas no local de trabalho, de fornecimentos de gêneros, de combustíveis ou de materiais, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador, bem como outras despesas efectuadas pela entidade patronal, por conta do trabalhador e consentidas por este;

e) Abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Os descontos que se referem às alíneas **b), d), e e)** do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

CLÁUSULA 34.ª

Diuturnidades

1 — A retribuição dos trabalhadores dos serviços industriais ser acrescida de uma diuturnidade de 10%, 20%, 30%, conforme tenham 10, 20, ou 25 anos de serviço com permanência na mesma categoria.

2 — A contagem do tempo, para efeitos do número anterior, faz-se a partir da data da atribuição da última diuturnidade, relativamente a cada trabalhador, com permanência na mesma categoria.

3 — A retribuição dos trabalhadores dos serviços administrativos será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

4 — Considera-se diuturnidade qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedida pela entidade patronal do valor igual ou superior à diuturnidade a que o trabalhador teria direito por força desta cláusula, desde que efectuado nos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

CLÁUSULA 35.ª

Deslocações para fora da localidade do lugar de trabalho

1 — Aos empregados de campo o desempenho das suas funções externas serão pagas pela entidade patronal, as respectivas despesas de alimentação, deslocações e alojamento.

2 — Igual tratamento deve ser dispensado a qualquer outro profissional que eventualmente haja deslocar-se em serviço e realize, por esse

facto, despesas de natureza apontada no número anterior.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço de campo é assegurada, independentemente do pagamento das despesas inerentes nos termos do n.º 1 desta cláusula, uma remuneração suplementar de 20% da retribuição normal, correspondente ao período de tempo utilizado no desempenho das suas funções durante as deslocações.

4 — Todo o tempo gasto nas deslocações, quando exceda o horário normal de trabalho, será pago como extraordinário.

CLÁUSULA 36.ª

Profissionais em regime livre

1 — Nenhum profissional pode ser ocupado pelas empresas em regime livre, salvo tratando-se de técnicos de contas, guarda-livros e desenhadores.

2 — Para o efeito do número anterior, considera-se em regime livre todo o trabalho prestado na base de uma hora por dia ou de um dia por semana.

3 — Os desenhadores que façam parte do quadro de uma empresa em regime de tempo completo, não poderão executar trabalhos para outra empresa.

CLÁUSULA 37.ª

Ordenados mínimos mensais

Os ordenados mínimos mensais devidos aos trabalhadores abrangidos por este contrato, são os constantes da tabela anexa (quadro I).

CLÁUSULA 38.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber um mês de retribuição por altura do Natal, o qual deverá ser pago até ao dia 18 de Dezembro

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Os trabalhadores contratados a prazo têm igualmente direito a receber na altura do Natal, e quando da rescisão do contrato um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Os montantes correspondentes ao subsídio de Natal, são devidos mesmo nos casos em que os trabalhadores se encontrem ausentes do serviço por parto, doença ou acidente.

CLÁUSULA 39.ª

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal o Domingo e de descanso complementar o Sábado.

2 — São feriados obrigatórios os seguintes: 1 de Janeiro, Terça-feira de Carnaval, Sexta-feira Santa, Corpo de Deus, 25 de Abril, 1.º de Maio, 10 de Junho, 1 de Julho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 24, 25 e 26 de Dezembro.

3 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a todos os dias designados no número anterior, sem que a entidade patronal os possa compensar com o trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 40.ª

Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago pelo dobro da remuneração normal.

2 — O trabalhador que haja trabalhado no dia de descanso semanal tem direito a um dia complementar de descanso num dos três dias seguintes.

3 — Para efeito da respectiva remuneração, qualquer fracção de tempo em que seja prestado trabalho no dia de descanso semanal ou de feriado obrigatório é havido como dia completo.

CLÁUSULA 41.ª

Férias e a sua duração

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

2 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

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

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

5 — a) O período mínimo de férias é de 21 ou 30 dias, conforme o trabalhador tenha menos ou mais de dois anos de serviço na empresa no termo do ano civil a que as férias digam respeito.

b) As férias iniciam-se obrigatoriamente num dia útil de trabalho, contando-se a partir daí o tempo a que o trabalhador tem direito.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

7 — O gozo de férias interrompe-se no período de doença ou acidente devidamente comprovados e, findo o impedimento, o trabalhador gozará os dias que faltarem devendo fazê-lo até 31 de Dezembro.

8 — A entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tem direito.

9 — O trabalhador poderá acumular as férias de um ano com as do ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da ilha em que trabalha.

10 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos dos números anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

CLÁUSULA 42.º

Escolha da época de férias

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

2—Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo contudo, dar conhecimento, com uma antecedência não inferior a 30 dias ao trabalhador.

3—Os trabalhadores do mesmo agregado familiar terão direito a gozar as suas férias simultaneamente, se assim o quiserem.

4—O trabalhador pode alterar as suas férias por motivos sindicais ou casos de força maior.

5—Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação. Se tal não for possível a entidade patronal pagar-lhes-á a retribuição correspondente às férias que usufruiriam bem como o subsídio a que se refere a cláusula seguinte.

6—Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

7—A época de férias, uma vez fixada por qualquer dos modos previstos nesta cláusula, pode ser alterada mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8—A entidade patronal deve organizar, até quinze de Abril de cada ano, um mapa de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao sindicato.

CLÁUSULA 43.º

Retribuição durante as férias

A retribuição do trabalhador durante o período de férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do início daquelas.

CLÁUSULA 44.º

Subsídio de férias

1—O trabalhador tem direito a um subsídio igual à retribuição do período de férias que lhe compete.

2—Tal subsídio deverá ser pago até oito dias antes do início das férias, a não ser casos de impossibilidade comprovada, mas, sê-lo-á sempre antes de iniciadas aquelas.

CLÁUSULA 45.º

Licenças sem retribuição

1—A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2—O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para o efeito de antiguidade.

3—Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei.

CLÁUSULA 46.º

Definição de falta

1—Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2—As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias em conformidade com o horário respectivo.

CLÁUSULA 47.º

Faltas justificadas

1—São consideradas faltas justificadas todas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal e ainda as motivadas por:

a) Enquanto os trabalhadores estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho;

b) Por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza ainda que não relacionada com a prestação do trabalho;

c) Durante cinco dias úteis consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta. Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta, ou 2.º grau da linha colateral;

d) Por ocasião do seu casamento, até onze dias seguidos excluindo os dias de descanso intercorrentes;

e) Durante três dias consecutivos por ocasião do nascimento de filhos;

f) Pelo tempo necessário ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;

g) Pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes no caso de doença súbita ou grave de quaisquer pessoas do seu agregado familiar;

h) Pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis, ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência em condições de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;

i) Quando as faltas resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante que afecte o trabalhador e o impossibilite de apresentar-se no seu local de trabalho;

j) Imposição devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, por razão para a qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;

l) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino.

2 — Aplica-se o disposto no segundo período da alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem de descontos nos períodos de férias ou diminuição de quaisquer outras regalias.

4 — No caso das alíneas a) e b) do n.º 1, quando haja lugar a subsídio por doença, a receber na Caixa de Previdência, a entidade patronal apenas pagará ao trabalhador o complemento necessário para perfazer a retribuição.

5 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

6 — Os trabalhadores têm direito a faltar dois dias por mês que, embora sem direito a remuneração, contam, para todos os demais efeitos, como faltas justificadas.

CLAUSULA 48.º

Faltas injustificadas

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as não compreendidas na cláusula anterior

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição pelo período correspondente e podem ser descontadas na antiguidade do trabalhador ou, se este preferir, ser-lhe-ão descontadas à razão de um dia de férias por três faltas não justificadas, até ao limite máximo de um terço das férias a que o trabalhador terá direito, nos termos do presente contrato.

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

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CLAUSULA 49.º

Quando houver que proceder à determinação do valor do dia de trabalho esse valor será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = RD$$

sendo RM = Remuneração mensal
RD = Remuneração diária.

CLAUSULA 50.º

Suspensão de prestação de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se pro-

longar para além de um mês, cessam os direitos e deveres de ambas as partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo de observância das disposições legais e convencionais sobre a cessação do contrato de trabalho.

4 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de se considerar que abandonou o lugar.

5 — Desde a data da apresentação do trabalhador, é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo imputável à entidade patronal não retome imediatamente a prestação de trabalho.

CAPÍTULO V

CLÁUSULA 51.ª

Cessação do contrato de trabalho causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo **justa causa**;
- d) Despedimento colectivo.

CLÁUSULA 52.ª

Cessação por mútuo acordo

É lícito cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho quer este tenha prazo ou não.

A cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes.

CLÁUSULA 53.ª

Caducidade do contrato

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi celebrado;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi contratado;
- c) Pela reforma, invalidez ou velhice do trabalhador;
- d) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e a empresa o receber.

CLÁUSULA 54.ª

Cessação do contrato por despedimento promovido pela entidade patronal

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo, quer não.

CLÁUSULA 55.ª

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão nomeadamente, justa causa, de despedimento ou seguintes comportamentos de trabalho:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal industrial não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas **d)**, **h)**, **m)** e **n)** do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua, imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

CLAUSULA 56.ª

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do artigo anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à Comissão de Trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A Comissão de Trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não preferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da Comissão de Trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento dos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao período da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o Tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria da verificação efectiva da justa causa do despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial de despedimento ou se a esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas **e)**, **i)** e **j)** do n.º 2 da cláusula 55.ª.

CLAUSULA 57.ª

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado

e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2—O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3—Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para efeitos de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença.

5—Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a vinte dias.

6—O disposto no número 3 desta cláusula é aplicável ao despedimento motivado por alegada diminuição de laboração, reconversão, organização dos serviços ou nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento quer este seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer resulte de declaração judicial de falência ou insolvência.

7—O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal dará lugar à aplicação de multa de 50.000\$00 a 200.000\$00 aquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

CLÁUSULA 58.ª

Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1—O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de um mês.

2—No caso do trabalhador ter menos de cinco anos completos de serviço, o aviso prévio será de quinze dias.

3—Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CLÁUSULA 59.ª

1—O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador, nomeadamente as previstas nas cláusulas 14 e 16;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2—Quaisquer acordos tendentes à prestação de trabalhador substituto devem ser submetidas à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho.

3—O disposto na presente cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à entidade patronal, ou por razões de interesse desta.

4—No caso previsto nesta cláusula, a entidade patronal fica obrigada a comunicar aos Ministérios do Trabalho, da Economia, das Finanças e da Indústria, bem como ao Sindicato, os motivos que ocasionaram o encerramento.

CLÁUSULA 60.ª

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar por qualquer motivo o contrato de trabalho, a entidade patronal, terá de passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual este esteve ao serviço, bem como o cargo que desempenhou.

2 — Quando expressamente requerido pelo trabalhador, o certificado pode conter quaisquer outras referências.

CAPÍTULO VI

CLAUSULA 61.ª

Trabalho de Mulheres e Diminuídos

Trabalho de Mulheres

1 — A mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão, tendo em atenção os casos previstos pela lei.

2 — A Mulher tem direito à mesma retribuição auferida pelo homem, quando desempenhe idênticas tarefas e tenha a mesma qualificação profissional.

3 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, não podem as mulheres ser compelidas a desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário, à transferência de posto de trabalho com manutenção total das garantias até aí concedidas e sem qualquer diminuição de retribuição.

4 — À Mulher são assegurados os seguintes direitos e garantias:

a) É proibida a atribuição à mulher grávida de trabalho nocturno depois das vinte horas;

b) À mulher grávida não pode exercer um período de trabalho diário superior a sete horas;

c) À mulher grávida é concedido o direito a faltar durante noventa dias no período de maternidade, os quais não podem ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) Para além do período acima referido e até um ano após o parto, a Mulher tem direito a dois

períodos diários de meia hora, para os filhos ou, se preferir, a redução equivalente no seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição ou possibilidade de qualquer outro tipo de compensação.

5 — A Mulher, quando o solicite ao Delegado Sindical e haja forte motivo para tal, tem direito a faltar dois dias por mês, no período menstrual sem perda de remuneração.

6 — É vedado às mulheres o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou ainda pesos superiores a dez quilos.

7 — Nos períodos indicados na alínea c) é vedado à Mulher exercer a sua actividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal.

8 — Para efectivação dos direitos decorrentes da sua situação de grávida, deverá a trabalhadora apresentar à entidade patronal, documento comprovativo do seu estado.

9 — Durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, a Mulher não poderá ser despedida salvo com justa causa.

10 — A entidade patronal que não observar o disposto no número anterior pagará à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período, previsto no número anterior, se outra superior não lhe for devida.

CLAUSULA 62.ª

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer este derive de idade, quer de doença ou acidente, deverá após o seu restabelecimento ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente.

2 — Em caso de incapacidade parcial permanente, o conjunto das prestações recebidas pelo trabalhador, quer da entidade patronal, quer de outras entidades, não deverá ser inferior à retribuição mensal a que o mesmo tinha direito à data do acidente.

3—As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO VII

CLÁUSULA 63.ª

Previdência, Segurança Social, Higiene e valorização cultural

Descontos para a previdência

1—A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato, contribuirão para as instituições de Previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CLÁUSULA 64.ª

Cantinas, refeitórios e vestiários

1—As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com as mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção.

2—As empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3—Todas as empresas são obrigadas a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário ou cacifo individual e arejado.

CLÁUSULA 65.ª

Higiene, segurança e medicina no trabalho

1—O trabalho deverá ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2—A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades compe-

tentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3—Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4—Qualquer tipo de fato de trabalho, luvas, botas, impermeáveis, etc., é encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a um uso normal.

5—A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local.

6—É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento e ferramenta ou utensílio ocasionado por acidentes ou uso anormal, inerente à actividade prestada.

CLÁUSULA 66.ª

Frequência escolar

1—Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional de carácter oficial, têm direito a uma redução de três horas semanais, para frequência das aulas, cuja utilização e distribuição pelo horário de trabalho semanal, deverá ser comunicada à entidade patronal no último dia da semana imediatamente anterior.

2—A redução do horário de trabalho não implica perda de retribuição, devendo o trabalhador fazer prova da frequência dos respectivos cursos e comunicar no termo deles o respectivo aproveitamento, deixando de beneficiar da regalia prevista neste número, caso não obtenha aproveitamento.

3—O trabalhador-estudante tem direito a fixar o seu período de férias.

4—Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar por altura dos exames, sem perda de remuneração, um dia por cada prova.

5—O trabalhador-estudante terá consoante o grau das suas habilitações, a preferência no preenchimento das vagas que ocorrerem nos quadros da empresa.

CAPÍTULO VIII

CLAUSULA 67.ª

Sanções**Sanções disciplinares**

1 — Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres dos trabalhadores, consignados na cláusula 15.ª.

2 — Só são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa de um a três dias a remeter para o sindicato;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição, até seis dias por cada infracção;
- e) Rescisão do contrato;

3 — Só podem ser aplicadas sanções disciplinares após a instauração do processo disciplinar.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

CLAUSULA 68.ª

Registo e comunicação ao Sindicato

1 — A entidade patronal é obrigada a manter sempre actualizado o registo das sanções disciplinares donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2 — Este registo poderá ser consultado pelas entidades oficiais competentes e pelos dirigentes ou delegados dos organismos sindicais, representativos dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3 — É obrigatório dar imediato conhecimento ao Sindicato da aplicação de qualquer sanção disciplinar, mediante o envio do respectivo processo.

CLAUSULA 69.ª

Sanções nulas

Será nula e de nenhum efeito a sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IX

CLAUSULA 70.ª

Actividade Sindical**Do exercício da Actividade Sindical na empresa**

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos Delegados Sindicais, Comissões Sindicais e Comissões Intersindicais.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da Comissão Sindical ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

4 — As reuniões referidas no número anterior, só podem ser convocadas pela Comissão Intersindical ou pela Comissão Sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um Sindicato.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores, são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

CLÁUSULA 71.ª

Delegados sindicais

1 — Cada Delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — O número máximo de Delegados Sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado nos termos da lei.

5 — 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 informações 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.

CAPÍTULO X

Órgãos de colaboração

CLÁUSULA 72.ª

Comissões de Conciliação**Constituição e atribuição**

1 — É criada uma Comissão de Conciliação, com as atribuições da lei, com sede no Funchal e constituída por um representante da Secretaria Regional do Trabalho, um representante das entidades patronais e um representante do Sindicato.

2 — Além dos representantes, a que se refere o número anterior, fará parte da Comissão de Conciliação uma representante das profissionais do sexo feminino, a qual tomará parte das reuniões em substituição ou como assessora do vogal sindical, indicado no n.º 1, sempre que forem apreciados assuntos específicos do trabalho feminino.

3 — Por cada representante efectivo serão designados dois substitutos.

4 — Os vogais, deverão, de preferência pertencer a empresas diferentes.

5 — Quando a comissão o considerar conveniente, poderá propor à Secretaria Regional do Trabalho que o número de vogais substitutos seja aumentado até quatro por cada vogal efectivo.

6 — Os outorgantes indicarão à Secretaria Regional do Trabalho, dentro de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato os representantes efectivos e substitutos, que exercerão os seus mandatos por períodos renováveis de três anos.

7 — Na falta de designação do prazo fixado, a escolha dos vogais será feita pela Secretaria Regional do Trabalho.

CLÁUSULA 73.ª

Condições de participação dos vogais nas reuniões

O presidente da comissão providenciará para que em cada reunião aquela seja constituída com vogais que exerçam a sua actividade em empresas diferentes; sempre que a comissão tenha de intervir num caso diferente a determinada empresa onde exerça a sua actividade um dos vogais, este será constituído por outro.

CLÁUSULA 74.ª

Deveres das entidades patronais em relação aos vogais

As entidades patronais, que tenham ao serviço trabalhadores que sejam vogais da Comissão de Conciliação, ficam obrigadas a facultar-lhes o tempo indispensável ao exercício das suas funções.

CLÁUSULA 75.ª

Despesas e perda de remuneração

Os vogais da Comissão de Conciliação terão direito a ser reembolsados das despesas que forem obrigados a fazer.

CAPÍTULO XI

CLAUSULA 76.ª

Questões transitórias**Aplicações mais favoráveis ao trabalhador**

O presente contrato não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação do trabalho publicadas ou a publicar, na parte em que disponham mais favoravelmente para o trabalhador.

CLÁUSULA 77.ª

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente contrato, não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente a baixa de categoria ou classe, e bem assim a diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente ou transitórias e quaisquer regalias convencionais ou legais.

CLÁUSULA 78.ª

Multas

As infracções por parte das empresas ao preceituado neste contrato serão punidas, nos termos da lei, com um acréscimo de Esc.: 500\$00.

ANEXO I

Quadro de Proporções de Escriturários

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Total | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1.ª | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2.ª | — | — | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3.ª | — | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |

ANEXO II

Quadro de densidade de Picotadores, Contadores, Copiadores, Empregados de Campo e Empregados Gerais

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|
| Total | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.ª | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 2.ª | — | 1 | 2 | 2 | 3 |

ANEXO III

Enquadramento das profissões

ESTRUTURA DOS NIVEIS DE QUALIFICAÇÃO

(Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho)

1. QUADROS SUPERIORES

Gerente
Subgerente

2. QUADROS MÉDIOS

2.1. Técnicos Administrativos
Técnico de contas ou Contabilista

3. ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA

Chefe do pessoal feminino
Chefe de Secção (trabalho de fabrico)
Encarregados de Secção (trabalhos de fabrico)

4. PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

4.1. Administrativos, comércio e outros
Chefe de Secção (serviços de escritório)
Guarda-livros
Correspondente em línguas estrangeiras4.2. PRODUÇÃO
Desenhador, criador de originais
Técnico criador de tapeçarias

5. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.1. Administrativos
Escriturário5.3. Produção
Desenhador Geral
Matizadora
Picotador
Contador
Copiador5.4. Outros
Fiel de materiais
Empregado de campo

6. PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (especializados)

6.1. Empregado Geral

| |
|---|
| 6.2. Produção |
| Bordadeira Geral |
| Modelista |
| Cerzideira |
| Consertadeira, Recortadeira, Dobradeira |
| Costureira |
| Lavadeira |
| Engomadeira, Passadeira |
| Verificadeira |
| Estampadeira |
| Preparadeira |

7. PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS
(Indiferenciados)

| |
|----------------------|
| 7.2. Produção |
| Servente |

Disposição Transitória

A tabela salarial constante do presente contrato produz efeitos retroactivos desde 1 de Outubro de 1983.

QUADRO I

Tabela de remunerações mínimas

A — SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

1 — GERÊNCIA

| | |
|-------------------|------------|
| Gerente | 25.500\$00 |
| Subgerente | 24.300\$00 |

2 — SERVIÇOS DE ESCRITÓRIO

| | |
|---|------------|
| Chefe de Secção | 22.700\$00 |
| Técnico de contas ou Contabilista | 24.600\$00 |
| Guarda-livros | 22.300\$00 |
| Correspondente de línguas estrangeiras | 21.200\$00 |
| Escriturário de 1.º | 19.300\$00 |
| Escriturário de 2.º | 17.900\$00 |
| Escriturário de 3.º | 16.600\$00 |

Estagiários:

| | |
|-------------------|------------|
| 2.º ano | 15.900\$00 |
| 1.º ano | 15.600\$00 |
| Praticante | 15.400\$00 |

B — SERVIÇOS INDUSTRIAIS — INDÚSTRIA DE BORDADOS

1 — TRABALHOS TÉCNICOS

| | |
|--|------------|
| Desenhador Criador de Originais | 24.300\$00 |
|--|------------|

| | |
|---|------------|
| Desenhador Geral | 20.900\$00 |
| Picotador, Contador, Copiador de 1.ª | 18.100\$00 |
| Picotador, Contador, Copiador de 2.ª | 16.700\$00 |

2 — TRABALHOS DE FABRICO

| | |
|--|------------|
| Chefe de Secção | 17.900\$00 |
| Fiel de Materiais | 17.900\$00 |
| Empregado Geral de 1.ª | 17.500\$00 |
| Empregado Geral de 2.ª | 16.500\$00 |
| Empregado de Campo de 1.ª | 17.500\$00 |
| Empregado de Campo de 2.ª | 16.500\$00 |
| Praticante de 2.º ano | 15.600\$00 |
| Praticante de 1.º ano | 15.400\$00 |
| Chefe de pessoal feminino | 16.500\$00 |
| Encarregada de Secção | 16.200\$00 |
| Engomadeira, Lavadeira, Estampadeira, Verificadeira, Costureira | 15.700\$00 |
| Modelista Cerzideira | 15.900\$00 |
| Consertadeira, Recortadeira, Dobradeira | 15.400\$00 |
| Aprendiz de Engomadeira, Estampadeira, Lavadeira: | |
| 2.º Semestre | 13.500\$00 |
| 1.º Semestre | 12.800\$00 |
| Aprendiz das restantes profissões: | |
| 18/20 anos | 12.800\$00 |
| 16/18 anos | 11.300\$00 |
| Serventes | 16.500\$00 |

C — INDÚSTRIA DE TAPEÇARIAS

1 — TRABALHOS TÉCNICOS

| | |
|------------------------------|------------|
| Técnico Criador de Originais | 26.000\$00 |
|------------------------------|------------|

2 — TRABALHOS DE FABRICO

| | |
|------------------------------------|------------|
| Encarregada de Secção | 16.500\$00 |
| Matizadora | 16.500\$00 |
| Bordadeira Geral de 1.ª | 15.700\$00 |
| Bordadeira Geral de 2.ª | 15.400\$00 |
| Passadeira | 15.700\$00 |
| Preparadeira | 15.600\$00 |
| Aprendiz de passadeira: | |
| 2.º Semestre | 13.500\$00 |
| 1.º Semestre | 12.800\$00 |
| Aprendiz das restantes profissões: | |
| 18/20 anos | 12.800\$00 |
| 16/18 anos | 11.300\$00 |

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira:
(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira:
(Assinaturas ilegíveis)

Funchal, 26 de Janeiro de 1984.

Em tempo se ressalva o seguinte na cláusula 47.ª deverá ser acrescentado o n.º 4 com a seguinte redacção:

4 — Para apreciação da existência de justa causa do despedimento ou da adequação da sanção ou comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 8 de Fevereiro de 1984, a fl.º 23, do livro n.º 1, com o n.º 2/84, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CCT ENTRE AS ASSOCIAÇÕES COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA E A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS METALÚRGICOS E METALOMECÂNICOS E MINAS DE PORTUGAL E OUTROS — CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

De harmonia com o disposto na cláusula 109.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre as Associações Comercial e Industrial do Funchal e dos Industriais de Construção da Madeira e a Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos e Metalomecânicos e Minas de Portugal e outros — para o sector metalúrgico e metalomecânico da Região Autónoma da Madeira, foi constituída pelas entidades signatárias uma Comissão Paritária com a seguinte composição:

Em representação da Associação dos Industriais de Construção da Madeira — ASSICOM:

— **António Virgílio Teixeira de Gouveia**
Rua 31 de Janeiro, 40 — Funchal

— **Ernesto Vieira**
Rua da Conceição, n.º 71 — Funchal

Em representação da Associação Comercial e Industrial do Funchal:

— **Eng.º Lamberto Jardim de Freitas**
Sociedade de Automóveis da Madeira, Lda.

— **Mário Bartolomeu Gomes de Oliveira**
Pedro Pires Henriques de Freitas, Lda.

— **Dr. Gabriel Lima Farinha**
Transfunchal — Transportes Urbanos, Lda.

— **Anselmo Figueira da Silva**
J. A. Figueira da Silva

Em representação do Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal:

— **José Hilário Bernardo Pereira**

— **Jorge Perestrelo de Andrade**

— **Edmundo dos Santos**

— **Avelino Policarpo da Silva Agrela**

Em representação do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Membros efectivos:

— **Manuel Natálio da Silva Rodrigues**

Membros suplentes:

— **João Hilário de Sousa Freitas**

— **David Angélica Franco Nóbrega**

Em representação do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

Membros efectivos:

— **José Arlindo Gomes Ferreira**

— **João Evangelista Castro**

— **António José Ascenção Gonçalves**

— **Lino Domingos Gonçalves**

Membros suplentes:

— **António Rodrigues Lucas Júnior**

— **Jaime Vieira da Luz**

CCT ENTRE A ASSOC. COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SIND. DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA OS SECTORES DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTOS DE COMBUSTÍVEIS E OUTROS — CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

De harmonia com o disposto na cláusula 58.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal e o Sind. dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para os sectores de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimentos de Combustíveis e outros, foi constituída pelas partes signatárias uma Comissão Paritária com a seguinte composição:

Em representação da Associação Comercial e Industrial do Funchal:

VOGAIS EFECTIVOS:

— **Manuel Isidoro Nunes**
Rua Ivens, 13/B - Funchal

— **João Rafael Gomes Luís**
Rua 31 de Janeiro, 121 - Funchal

VOGAL SUPLENTE:

— **Dr. José Manuel Lemelino de Freitas**
Rua dos Aranhas, 5 - Funchal

Em representação do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

VOGAISEFECTIVOS:

— **João Evangelista Castro**
Rua das Fontes, 25 - Funchal

— **José Arlindo Gomes Ferreira**
Rua das Fontes, 25 - Funchal

— **Lino Domingos Gonçalves**
Rua das Fontes, 25 - Funchal

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOC. DOS INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA E O SIND. DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS E TÊXTEIS DA MADEIRA — PARA O SECTOR DAS INDÚSTRIAS DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA

1 — Nos termos do n.º 1 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

2 — A PE a emitir tornará aplicável, na Região Autónoma da Madeira a referida convenção:

a) A entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) A trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das empresas filiadas na associação patronal signatária, independentemente da sua filiação sindical.

3 — Os interessados no processo de extensão, poderão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 8 de Fevereiro de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

SECRETARIA REGIONAL DO EQUIPAMENTO SOCIAL

COMISSÃO REGIONAL DE FIXAÇÃO DE ÍNDICES DE EMPREITADAS

D E S P A C H O

CORECÇÃO DOS ÍNDICES DE CUSTO DE:

- GASÓLEO
- CIMENTO

MESES: Setembro e Outubro / 83

Devido ao processo de cálculo decorrente da mudança de base, foram publicados, por lapso, índices com base 100 — Março de 1983 em vez da base 100 — Agosto de 1983.

Assim, aqueles índices passam a ser os seguintes:

ÍNDICE DE BASE 100 — AGOSTO DE 1983

| | Coeficiente de relação | Setembro/83 | Outubro/83 |
|---------|------------------------|-------------|------------|
| CIMENTO | 11,993 | 100 | 100 |
| GASÓLEO | 17,692 | 100 | 100 |

a) Estes índices aplicam-se ao Cio, Go das propostas entregues e/ou abertas a partir de 1 de Setembro de 1983.

b) Para propostas abertas anteriormente a 1 de Setembro de 1983 (índices base 100 — Março de 1968) multiplicam-se, em relação aos meses de Setembro e Outubro 1983, os índices agora publicados, pelos respectivos coeficientes de relação).

Preço deste número: 39\$00

| | | | |
|--|------------------------------|-------------------------|--|
| «Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira». | ASSINATURAS | | «O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo imposto do Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira». |
| | As três séries Ano 1 650\$00 | Semestre 900\$00 | |
| | A 1.ª série 650\$00 | » 350\$00 | |
| | A 2.ª » 650\$00 | » 350\$00 | |
| | A 3.ª » 650\$00 | » 350\$00 | |
| Números e Suplementos — preços por página, 1\$50 A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 208/82, de 28 de Dezembro) | | | |