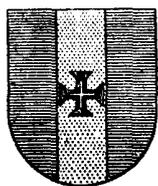


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 17

Segunda-feira, 3 Setembro 1984

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal a Associação dos Industriais de Construção da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal e outros — para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial (CCT publicado no JORAM n.º 15, III Série, de 16/8/83).
- CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas — para o Sector da Indústria de Panificação da Região Autónoma da Madeira.
- ACT celebrado entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Lda., e a Empresa Difel - Distribuidora de Cervejas e Refrigerantes do Funchal, Lda., e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a Associação dos Industriais de Construção da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal e outros — para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial (CCT publicado no JORAM n.º 15, III Série de 16/8/83).
- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas — para o Sector da Indústria de Panificação da Região Autónoma da Madeira.
- Aviso para PE do ACT celebrado entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Lda., e a Empresa Difel - Distribuidora de Cervejas e Refrigerantes do Funchal, Lda., e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Despacho

- Aplicação à Região Autónoma da Madeira da PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a Fetese - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e serviços e outros.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO DISTRITO DO FUNCHAL E OUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL (CCT PUBLICADO NO JORAM N.º 15, III SÉRIE DE 16/8/83).

Artigo 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF) e a Associação dos Industriais de Construção da Madeira (ASSICOM) por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal e outros é celebrada a presente revisão das Tabelas Salariais do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector Metalúrgico e Metalomecânico na Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º — As Tabelas Salariais constantes do Anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1984.

Tabela de remunerações mínimas

ANEXO I

Graus	Tabela I	Tabela II
0	49 050\$00	53 150\$00
1	42 100\$00	45 350\$00
2	36 750\$00	40 450\$00
3	35 600\$00	38 550\$00
4	31 750\$00	34 400\$00
5	31 000\$00	34 000\$00
6	28 250\$00	31 200\$00
7	27 200\$00	29 850\$00
8	25 850\$00	28 350\$00
9	24 550\$00	26 700\$00

Graus	Tabela I	Tabela II
10	23 150\$00	25 250\$00
11	21 700\$00	23 700\$00
12	20 950\$00	22 950\$00
13	20 650\$00	22 350\$00
14	18 250\$00	19 600\$00
15	16 200\$00	17 450\$00
16	14 150\$00	15 200\$00
17	12 150\$00	13 100\$00
18	11 750\$00	12 550\$00
19	9 800\$00	10 550\$00
20	8 100\$00	8 750\$00

Praticantes das profissões, cujo 1.º escalão se integra nos graus 6, 7 e 8.

(Operários Metalúrgicos)

Graus	TABELA I		TABELA II	
	Prat. 1.º Ano	Prat. 2.º Ano	Prat. 1.º Ano	Prat. 2.º Ano
6	18 450\$00	21 200\$00	19 700\$00	23 200\$00
7	18 450\$00	20 850\$00	19 700\$00	22 550\$00
8	16 250\$00	18 450\$00	17 600\$00	19 700\$00

**Praticantes das profissões, cujo 1.º escalão se integra nos graus 9 e 10
(Operários Metalúrgicos)**

Idade de Admissão	TEMPO DE PRÁTICA							
	1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		4.º ANO	
	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II
Grau 9								
14	9 050\$00	9 800\$00	11 850\$00	12 750\$00	14 750\$00	15 750\$00	17 300\$00	18 500\$00
15	9 050\$00	9 800\$00	11 850\$00	12 750\$00	14 750\$00	15 750\$00	—	—
16	11 850\$00	12 750\$00	14 750\$00	15 750\$00	—	—	—	—
17	14 750\$00	15 750\$00	—	—	—	—	—	—
Grau 10								
14	8 100\$00	8 650\$00	10 600\$00	11 750\$00	13 300\$00	14 250\$00	16 200\$00	17 300\$00
15	8 100\$00	8 650\$00	10 600\$00	11 750\$00	13 300\$00	14 250\$00	—	—
16	10 600\$00	11 750\$00	13 300\$00	14 250\$00	—	—	—	—
17	13 300\$00	14 250\$00	—	—	—	—	—	—

**Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6, 7 e 8
(Operários Metalúrgicos e Electricistas)**

Idade de Admissão	TEMPO DE APRENDIZAGEM							
	1.º ANO		2.º ANO		3.º ANO		4.º ANO	
	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II
14	7 600\$00	8 250\$00	9 450\$00	10 100\$00	11 250\$00	11 950\$00	13 450\$00	14 550\$00
15	7 600\$00	8 250\$00	9 450\$00	10 100\$00	11 250\$00	11 950\$00	—	—
16	9 450\$00	10 100\$00	11 250\$00	11 950\$00	—	—	—	—
17	11 250\$00	11 950\$00	—	—	—	—	—	—

Funchal, 30 de Julho de 1984.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela ASSICOM — Associação dos Industriais de Construção da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

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

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 14 de Agosto de 1981, a fl.º 27, do livro n.º 1 com o n.º 24, nos termos do Art.º 24.º do Decreto-Lei 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ALIMENTARES DE HIDRATOS DE CARBONO DO SUL E ILHAS — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

CLAUSULA 2.ª

1 — Este CCT entra em vigor à data da sua publicação, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima permitida por lei.

3 — A tabela salarial pode ser revista anualmente.

CLAUSULA 19.

1 —

2 —

3 — Nos dias previstos no n.º 2 desta cláusula o horário de trabalho normal será de sete horas, devendo as três horas anteriores ou posteriores àquele período serem pagas como trabalho extraordinário.

CLAUSULA 24.ª

(Mapa de horário de trabalho)

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa de horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste contrato, do qual, depois de aprovado pela Secretaria Regional do Trabalho, deverá ser enviado ao Sindicato respectivo uma cópia não selada.

CLAUSULA 30.ª

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 100\$00 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

CLAUSULA 32.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 —

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

- Terça-feira de Carnaval (Terça para Quarta)
- Sexta-feira Santa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus (festa móvel)
- 10 de Junho
- 1 de Julho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro (de 24 para 25)
- 26 de Dezembro (de 25 para 26)
- Feriado Municipal onde o trabalho é prestado.

CLAUSULA 68.ª

(Retroactividade)

1 — A tabela salarial constante do anexo II tem efeitos retroactivos desde 1 de Julho de 1984.

2 — A base da tabela salarial tem efeitos desde Maio de 1984, podendo a diferença ser liquidada em três prestações mensais.

ANEXO I

Definição de categorias profissionais

GRUPO II

Expedição, Distribuição e Vendas

Caixeiro de 1.ª — É o caixeiro cuja venda média diária (de pão, produtos afins e similares) é superior ou igual a 6.000\$00.

Caixeiro de 2.ª — É o caixeiro cuja venda média diária (de pão, produtos afins e similares) é inferior a 6.000\$00.

Distribuidor — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel, ou em veículo automóvel não conduzido por ele. Colabora na contagem dos produtos fabricados e no transporte e descarga de matérias-primas necessárias à fabricação.

Distribuidor Motorizado — É o trabalhador que distribui pão, produtos afins e similares pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e transporta as matérias-primas necessárias à fabricação, podendo coadjuvar à sua descarga.

Servente — É o trabalhador com a função de proceder à limpeza do estabelecimento, podendo proceder à embalagem de produtos e eventualmente fazer a sua entrega. Colabora noutras tarefas a título eventual, tais como, a descarga de matérias-primas e arrumação de lenha.

ANEXO II

Tabelas salariais

Categorias	Tabela salarial
SECTOR DE FABRICO	
Encarregado de Fabrico	21 000\$00
Amassador	20 000\$00
Forneiro	20 000\$00
Ajudante de Padaria	18 250\$00
Aprendiz do 2.º Ano	11 300\$00
Aprendiz do 1.º Ano	10 000\$00

Categorias	Tabela salarial
SECTOR DE VENDAS	
Encarregado de Expedição	20 500\$00
Caixeiro Encarregado	19 750\$00
Distribuidor Motorizado	18 500\$00
Caixeiro de 1.º	17 000\$00
Caixeiro de 2.º	16 000\$00
Caixeiro Auxiliar	16 000\$00
Expedidor	16 000\$00
Distribuidor	16 000\$00
Servente	16 000\$00

Funchal, 19 de Julho de 1984.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira:
(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 16 de Agosto de 1984, a fl.º 27, do livro n.º 1, com o n.º 25, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

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

CAPÍTULO I

CLÁUSULA 2.º

Área âmbito e vigência

(Vigência e denúncia)

CLÁUSULA 1.º

(Área e âmbito)

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

1 — O presente ACT 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 — Por denúncia, entende-se o pedido da revisão acompanhado de proposta de alteração, fundamentada nos termos da Lei.

6 — O texto de denúncia, a proposta de alteração e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta, registada com aviso de recepção.

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 do Trabalho.

CLÁUSULA 3.

(Retroactividade)

A tabela salarial constante do Anexo III produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

CLÁUSULA 4.

(Deveres da empresa)

São deveres das empresas:

a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;

c) 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 por escrito pelo trabalhador;

d) Tratar com respeito e consideração o seu pessoal;

e) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas declarações individuais dos trabalhadores previstas na Lei;

f) Conceder todas as facilidades previstas na lei e no presente contrato aos dirigentes e delegados sindicais e a trabalhadores com funções em instituições de previdência.

CLÁUSULA 5.

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste ACT e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

c) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal;

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

f) Respeitar todos aqueles com quem profissionalmente tenham que contactar e tratar os fornecedores, clientes e público em geral de forma correcta;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente quanto a informações respeitantes à propriedade Industrial, métodos de fabrico e segredos negociais;

h) Cumprir as ordens e directrizes dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

i) Tratar com correcção, quando investidos em funções de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação;

j) Cooperar na medida do possível em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade de empresa;

I) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem permitir que o responsável da instalação tome, no mais curto espaço de tempo possível, as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, assim como proceder à substituição do trabalhador.

CLÁUSULA 6.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado às Empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, deles ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos permitidos na Lei e no presente ACT;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por ela indicados;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimentos de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;

f) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não possuírem condições de segurança;

g) Admitir nos seus quadros trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;

h) Transferir os trabalhadores fora das condições previstas na cláusula 22.ª.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

CLÁUSULA 7.ª

(Fixação do horário de trabalho)

1 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3 — A Comissão de Trabalhadores ou os Delegados Sindicais existentes nas Empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

CLÁUSULA 8.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não pode ultrapassar quarenta e cinco horas semanais, distribuídas de Segunda-Feira a Sexta-Feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e sem prejuízo das normas sobre o trabalho por turnos.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

CLÁUSULA 9.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20% da remuneração base mensal

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

SECÇÃO III

Regime de trabalho por turnos

CLÁUSULA 10.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Poderão as empresas organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

- a) Laboração contínua;
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos.

CLÁUSULA 11.ª

(Escala de turnos)

1 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Poderão ser autorizadas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria desde que solicitadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído com antecedência de 24 horas do início de turno a que a troca diga respeito.

Não são permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos sem prejuízo do disposto na cláusula 5.ª, alínea 1).

3 — A afixação das escalas de turnos deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

SECÇÃO III

Regime de trabalho nocturno

CLÁUSULA 12.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em turnos ou períodos normais de trabalho iniciados entre as 23 horas do dia anterior e a 01 hora do próprio dia.

SECÇÃO IV

Regime de trabalho extraordinário

CLÁUSULA 13.ª

(Definição de trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho, estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano. Estes limites podem ser ultrapassados nos termos legais.

4 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho extraordinário a inexistência de transporte colectivo ou da empresa.

CLÁUSULA 14.ª

(Período de trabalho extraordinário prolongado)

Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho extraordinário consecutivo por dia, terá direito, além da retribuição por trabalho extraordinário, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

SECÇÃO V**Regime de trabalho em dias de descanso
semanal e feriados**

CLÁUSULA 15.ª

(Descanso semanal)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todos os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar que serão o Domingo e o Sábado.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descan-sarão nos dias que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas de tal forma que, anualmente, todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 12 dias de descanso que coincidam com o Domingo.

CLÁUSULA 16.ª

**(Condições de prestação de trabalho em dias de descanso
semanal e feriados)**

Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso semanal e feriados nos termos e nas condições previstas na Lei.

SECÇÃO VI**Condições particulares de prestação de trabalho**

CLÁUSULA 17.ª

(Exercício de funções inerentes a categorias diversas)

Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste ACT correspondente ao grau mínimo da categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

SECÇÃO VII**Trabalho fora do local habitual**

CLÁUSULA 18.ª

(Conceitos)

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho

não seja fixo, a sede, centros fabris, comerciais ou entrepostos, a que os trabalhadores estejam adstritos.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

3 — São grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio habitual.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso diário do trabalhador ao seu domicílio ou local de trabalho habituais.

CLÁUSULA 19.

(Direitos dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela Empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte nas seguintes condições:

a) Em deslocações ocasionais: 0,25 do preço por litro de gasolina «super» por cada Km percorrido;

b) Em deslocações sistemáticas: 0,24 do preço por litro de gasolina «super» por cada Km percorrido até ao limite anual de 20.000 Kms e 0,12 daquele preço por cada Km percorrido além deste limite.

CLÁUSULA 20.ª

(Alimentação e alojamento)

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de 150\$00, desde que estejam deslocados nos períodos das refeições.

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

a) Alojamento e pequeno-almoço ... 1.150\$00

b) Almoço ou jantar	300\$00
c) Diária completa	2.000\$00

CLAUSULA 21.º

(Cobertura de riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médico-medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva Caixa de Previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas Empresas, que para tanto assumirão as obrigações que competiriam à Caixa de Previdência se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível a empresa sem o que a falta será considerada injustificada.

CLAUSULA 22.º

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — Entende-se por transferência do trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2 — Sempre que uma Empresa tencione proceder à transferência de trabalhadores deve comunicar, por escrito, essa intenção ao(s) trabalho(es) a ser(em) abrangido(s), justificando as razões dessa transferência e informando, ao mesmo tempo, todas as condições da mesma

3 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho constituindo-se no direito às indemnizações legais.

4 — A Empresa não é obrigada ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

5 — Nos casos em que a transferência do trabalhador se venha a efectuar por acordo deste com a Empresa, poderá aquele rescindi-lo até aos dois meses subsequentes à transferência.

6 — No caso referido no número anterior e se a Empresa mantiver a decisão da transferência, competirá ao trabalhador fazer a prova de que afinal esta lhe causa prejuízos sérios, para manter o direito às indemnizações legais.

7 — As Empresas atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da Empresa situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

CAPÍTULO IV

Condições particulares do trabalho

CLAUSULA 23.º

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, dos quais sessenta deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto. No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias no máximo;

c) Durante as licenças referidas na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito à retribuição como se estivesse ao serviço.

Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá obrigatoriamente para a Empresa;

d) Gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da Empresa;

e) Interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, durante os oito meses a seguir ao parto.

Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e/ou antes do termo do período normal de trabalho diário;

f) Faltar justificadamente e sem perda de retribuição, o período indispensável para irem às consultas pré-natais, desde que avisem a empresa, com a antecedência possível, devendo sempre apresentar documento comprovativo com a indicação do tempo despendido na consulta.

2 — As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a Empresa facilitar-lhe o emprego a meio tempo reduzindo-lhe proporcionalmente a retribuição.

CLAUSULA 24.ª

(Trabalho de menores)

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às Empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores de dezoito anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das sete e depois das vinte horas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as Empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

CAPITULO V

Retribuição do trabalho

CLAUSULA 25.ª

(Princípios gerais)

1 — As empresas outorgantes asseguram aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

2 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhes-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

3 — Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário Hora} = \frac{\text{Remuneração Mensal} \times 12}{\text{Período Norm. Trab. Sem.} \times 52}$$

4 — Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para remuneração do trabalho nocturno e por turnos, incidem sobre o salário-hora individual.

CLAUSULA 26.ª

(Local, forma e data de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil de cada mês e, sempre que haja acordo do trabalhador, por transferência bancária, ou vale do correio.

2 — A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquela a que respeita.

3 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, número fiscal de contribuinte e de inscrição na Caixa de Previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

CLAUSULA 27.ª

(Diuturnidades)

1 — Será atribuída uma diuturnidade de 1.000\$ mensais por cada cinco anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Com a entrada em vigor do presente ACT, aos trabalhadores que tenham cinco ou mais anos de serviço ser-lhe-á atribuída a primeira diuturnidade.

3 — Aos trabalhadores que ainda não tenham perfeito cinco anos de serviço contar-se-á o tempo na empresa para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade.

4 — O presente regime de diuturnidade não é cumulável com qualquer outro que esteja já a ser praticado em qualquer das empresas.

CLAUSULA 28.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário diário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50% quanto às duas primeiras horas e 100% quanto às restantes. Estas percentagens entendem-se sem prejuízo de retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho extraordinário por dia, terá direito, além de retribuição prevista no número 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte, sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho extraordinário terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois desta data.

4 — Os trabalhadores que prestam mais de duas horas de trabalho extraordinário terão direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ou, na falta deste, ao seu pagamento.

CLAUSULA 29.ª

(Remuneração do trabalho em dia de descanso ou feriado)

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar será pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá direito a descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração normal.

CLAUSULA 30.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% ou 35% respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho extraordinário, as taxas por trabalho extraordinário e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se de seguida, as remunerações obtidas.

CLAUSULA 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro do valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago até 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão a 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano:

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

CLÁUSULA 32.ª

(Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição do período de férias os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O pagamento do subsídio de férias será contudo anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fraccionados.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que se efectue dentro do ano a que as férias dizem respeito.

CLÁUSULA 33.ª

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobrador ou motorista vendedor-cobrador que habitualmente efectuam recebimentos ou pagamentos será atribuído um abono mensal de falhas no valor de 1.500\$00.

CLÁUSULA 34.ª

(Subsídio de turnos)

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador um complemento de salário mensal, nos termos seguintes:

a) de 15% do salário-base constante da tabela salarial anexa ao presente ACT, correspondente à sua categoria profissional se o trabalho for diurno;

b) de 25% do salário-base constante da tabela salarial anexa, a este ACT, correspondente à sua categoria profissional, se o trabalho for nocturno.

2 — O acréscimo de retribuição previsto na alínea **b)** do n.º anterior inclui a retribuição especial de trabalho como nocturno.

CLÁUSULA 35.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a

receber a retribuição tabelar correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de noventa dias consecutivos ou cento e vinte dias interpolados, neste último caso em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição nos termos do número 1, quando finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Não se aplica o disposto no número dois desta cláusula quando a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho, licença de parto, serviço militar, férias do substituído, exercício de funções sindicais ou qualquer outro impedimento legal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

CLÁUSULA 36.ª

(Feriados)

1 — Serão observados como feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro
- Terça-feira de Carnaval
- Sexta-feira Santa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus (festa móvel)
- 10 de Junho
- 1 de Julho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro
- Feriado Municipal

2 — As empresas podem acordar na substituição da Terça-feira de Carnaval e do Feriado Municipal por qualquer outro dia.

CLAUSULA 37.ª

(Pontes)

1 — Entre a empresa e os trabalhadores poderão ser acordados «pontes» e os respectivos sistemas de compensação.

2 — As propostas relativas às «pontes» deverão ser apresentadas com a antecedência suficiente e, uma vez acordadas vincularão todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

CLAUSULA 38.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal um período de férias de 30 dias consecutivos, salvo no ano de admissão, caso em que o trabalhador, após o decurso do período experimental, terá direito a 10 dias de calendário, se for admitido no 1.º semestre do ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na Lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo caberá à empresa fixar o período de férias.

7 — No caso previsto no número anterior a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das partes.

8 — A empresa elaborará o Mapa de Férias que deverá ser afixado no local de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias deverão ser gozadas.

9 — Por acordo poderão as férias ser marcadas por dois períodos.

CLAUSULA 39.ª

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

CLAUSULA 40.ª

(Cumulação de férias)

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

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias no Continente e na Região Autónoma dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no número 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

CLÁUSULA 41.ª

(Alteração de marcação e interrupção do período de férias)

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não possa ser imputado.

2 — Se, depois de marcado o período de férias a empresa, por exigência imperiosa do seu funcionamento, adiar ou interromper as férias indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias, no caso do número anterior, confere ao trabalhador o direito de marcar em dias consecutivos o período de férias em falta.

CLÁUSULA 42.ª

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços Médico-Sociais, ou, excepcionalmente, na falta destes, por meio clínico idóneo, que coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas, na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número 1 relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar dentro de 48 horas, salvo casos de absoluta impossibilidade, à empresa o dia do início da doença, bem como posteriormente o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da

doença, nos termos em que as partes acordaram, ou na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Com excepção da comprovação da doença pelos serviços Médicos-Sociais, o trabalhador que se recuse a ser observado pelos Serviços Médicos da empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

CLÁUSULA 43.ª

(Efeitos da cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

CLÁUSULA 44.ª

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano subsequente.

CLÁUSULA 45.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

SECÇÃO III

Faltas

CLAUSULA 46.ª

(Faltas)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativa a um dia completo de trabalho.

CLAUSULA 47.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) Quinze dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos pelo falecimento de: cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro ou nora;

c) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de: avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos e demais pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdên-

cia e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, desde que legalmente constituída;

e) Parto da mulher ou companheira, mesmo que prematuro: três dias úteis, seguidos ou interpolados, durante os primeiros trinta dias após o nascimento;

f) Prestação de provas de qualquer exame em estabelecimento de ensino oficial ou particular, no próprio dia e respectiva véspera, ou pelo tempo necessário no caso de exames fora da Região Autónoma da Madeira; neste último caso, desde que no Arquipélago não exista estabelecimento de ensino;

g) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) Desempenho das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;

i) Durante o dia de doação gratuita de sangue, até ao máximo anual de duas doações;

j) Casos de força maior, em consequência de cataclismo, inundações, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao seu serviço;

l) Necessidade de consulta médica urgente ou que tenha sido marcado em consulta anterior, num e noutro caso, desde que, pela sua natureza, o justifique;

m) Todas as faltas dadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória em prisão efectiva, com trânsito em julgado;

n) Necessidade de comparência em organismos oficiais, quando devidamente convocado;

o) Outros motivos que sejam prévia e posteriormente autorizados pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

CLAUSULA 48.ª

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — Todas as faltas referidas no número **2** da cláusula 47.ª, serão justificadas documentalmente da forma que a seguir se indica:

a) As mencionadas na alínea **a)**, mediante apresentação da certidão de casamento ou respectiva fotocópia;

b) As mencionadas nas alíneas **b)** e **c)**, mediante apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia;

c) As mencionadas na alínea **d)**, mediante comunicação escrita da associação sindical, instituição de previdência ou comissão de trabalhadores;

d) As mencionadas na alínea **e)**, mediante a apresentação de declaração do organismo hospitalar, clínica particular ou médico;

e) As mencionadas na alínea **f)**, mediante a apresentação de documento autenticado pelo estabelecimento de ensino, que refira a data ou as datas de prestação de provas;

f) As mencionadas na alínea **g)**:

1 — Doença — mediante apresentação do Boletim de Baixa e Alta dos serviços médico-sociais ou atestado médico;

2 — Acidente — mediante a apresentação do Boletim de Baixa e Alta dos serviços clínicos que efectuaram o tratamento;

3 — Cumprimento de obrigações legais — mediante declaração escrita da entidade que determine esse cumprimento;

4 — Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar — mediante declaração da entidade clínica, comprovativa da necessidade de assistência;

g) As mencionadas na alínea **h)**, por declaração escrita do respectivo organismo;

h) As mencionadas na alínea **i)**, mediante apresentação de declaração escrita do organismo hospitalar ou clínica particular;

i) As mencionadas na alínea **j)**, mediante simples informação do trabalhador, podendo a entidade patronal averiguar a veracidade da informação;

j) As mencionadas na alínea **l)**, por declaração escrita do médico, donde conste a natureza da consulta;

l) As mencionadas na alínea **m)**, mediante apresentação da declaração escrita do estabelecimento prisional ou de quem a determine, devidamente autenticada;

m) As mencionadas na alínea **n)**, por declaração escrita do respectivo organismo donde conste a convocatória e a presença do trabalhador.

2 — Apresentação da justificação não pode, em qualquer caso, ultrapassar o dia seguinte ao do regresso ao serviço, salvo quanto às certidões ou documentos oficiais, que serão apresentadas logo que seja possível a sua obtenção, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

CLAUSULA 49.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea **d)** do número **2** da cláusula 47.ª (Tipos de faltas), quando ultrapassam o crédito de horas legalmente reconhecido;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime de previdência;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea **g)** do n.º **2** da cláusula 47.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

CLÁUSULA 50.º

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao do dia ou dias de falta.

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

a) Faltar sem justificação durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de um ano;

b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

4 — As faltas justificadas ou não justificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador. Quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do tempo de férias a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO VII

Disciplina

CLÁUSULA 51.º

(Poder disciplinar)

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

CLÁUSULA 52.º

(Infracção disciplinar)

1 — Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias das empresas.

2 — O procedimento disciplinar tem que iniciarse dentro dos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, considerando-se como seu início a data do despacho que o mandou instaurar ou a audiência do infractor ou o envio da nota de culpa.

CLÁUSULA 53.º

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do número 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias. O seu cumprimento terá que verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no número 5 desta cláusula.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa, nos termos previstos na Lei, suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

CLAUSULA 54.ª

(Sanções abusivas)

1 — Considera-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho extraordinário;

c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da Previdência, Direcções Sindicais ou Delegado Sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

CLAUSULA 55.ª

(Consequência de aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa, por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo porém a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida, no caso de suspensão com perda de retribuição.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento e o trabalhador não optou pela reintegração, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista neste ACT.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

4 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CLAUSULA 56.ª

(Processo disciplinar em caso de despedimento)

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

CLAUSULA 57.ª

(Aplicação de outras sanções)

1 — Sempre que se verifique alguns comportamentos que integram o conceito de infracção disciplinar, e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

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 — Decorrido o prazo referido no número anterior a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

CLAUSULA 58.ª

(Registo de sanções)

A empresa deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, a fim

de o apresentar às entidades competentes e aos trabalhadores, sempre que o requeiram.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

CLAUSULA 59.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Admissão

CLAUSULA 60.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Para o preenchimento de vagas ou postos de trabalho nas empresas estas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento daquelas vagas.

2 — No caso de se reconhecer que existem potenciais interessados que reúnam as condições necessárias para se candidatarem, a empresa promoverá a conveniente divulgação da abertura de vagas junto daqueles.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa procurará em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a prazo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

4 — O posto de trabalho, a remuneração e o local de trabalho serão fixados em documento escrito.

5 — As empresas que tenham regulamentação interna própria ou específica facultarão o seu conhecimento aos trabalhadores.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação das condições específicas estabelecidas no presente ACT.

CLAUSULA 61.

(Contratos a prazo)

1 — As empresas só poderão contratar trabalhadores a prazo nos termos permitidos na lei.

2 — O contrato a prazo será sempre reduzido a escrito devendo dele constar a identificação dos contraentes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, data de início e prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem prazo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

CLAUSULA 62.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

2 — O período experimental, é, em princípio, de 15 dias, podendo qualquer das partes, neste período, fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 — Na admissão de trabalhadores para funções cuja natureza o justifique, poderão, porém, ser acordados, por escrito, períodos experimentais mais longos que não poderão ultrapassar 120 dias.

4 — São nulas e de nenhum efeito as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos na presente cláusula.

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

6 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outra entidade patronal, mediante garantia de trabalho na nova empresa.

CLÁUSULA 63.ª

(Readmissão)

1 — A readmissão para funções do mesmo nível de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido não está sujeita ao período experimental.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por acidente de trabalho ou doença profissional e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da Junta Médica de Revisão nos termos do regulamento aplicável, será readmitido em condições de trabalho e de remuneração adequadas à sua situação, devendo ainda a empresa, se for acso disso, desencadear as acções de formação e aperfeiçoamento profissional convenientes.

CLÁUSULA 64.ª

(Formação profissional)

A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço as condições necessárias à sua valorização profissional dentro do âmbito da profissão que o trabalhador exerce na empresa, sem perda de remuneração.

CLÁUSULA 65.ª

(Quadros de pessoal)

As empresas obrigam-se a organizar e a re-meter os quadros de pessoal, nos termos da lei, às entidades nela previstas.

CAPÍTULO X

Condições sociais

CLÁUSULA 66.ª

(Complemento de subsidio de doença)

1 — Qualquer benefício complementar de doença existente à data da celebração do presente ACT manter-se-á mas apenas em termos de contrato individual de trabalho, de acordo com as regras estabelecidas por cada empresa.

CLÁUSULA 67.ª

(Refeitórios)

1 — Todas as empresas terão de ter à disposição dos trabalhadores um lugar arejado e aseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas com mais de vinte e cinco trabalhadores no seu quadro permanente terão ainda de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento dos alimentos dos trabalhadores, assegurando a higiene do referido local.

CLÁUSULA 68.ª

(Subsidio de alimentação)

1 — Quando as empresas não assegurem o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito por cada dia completo de trabalho efectivo a um subsidio de alimentação no valor de 150\$00.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

CLÁUSULA 69.ª

(Princípios gerais)

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

CLÁUSULA 70.ª

(Direito de reunião)

1 — 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.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho

até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — 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 do que um sindicato.

4 — 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 hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

CLÁUSULA 71.

(Instalações para actividade sindical na empresa)

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

CLÁUSULA 72.

(Direitos dos delegados 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 informações relativos 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 — 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 oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — 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.

4 — Os delegados, sempre que pretendem exercer o direito previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos previstos nos números 2 e 3 desta cláusula é o estipulado na Lei Sindical.

CLÁUSULA 73

(Garantias dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

CLÁUSULA 74

(Despedimento dos delegados sindicais)

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, o trabalhador despedido tem direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CLÁUSULA 75.

(Comunicação à entidade patronal)

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte

de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

CLAUSULA 76.ª

(Comissão paritária)

1 — Será criada uma comissão paritária constituída por três vogais, em representação da Associação Patronal e igual número em representação das Associações Sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo poderá ser designado um substituto.

3 — Os representantes da Associação Patronal e das Associações Sindicais junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A Comissão Paritária funcionará enquanto estiverem vigor o presente Contrato, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

CLAUSULA 77.ª

(Competência)

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- c) Integrar lacunas surgidas na aplicação do presente acordo;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e marcação das reuniões.

CLAUSULA 78.ª

(Funcionamento)

1 — A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e à Secretaria Regional do Trabalho.

2 — A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e, publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e considerar-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CLAUSULA 79.ª

(Polivalência de funções)

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente (ou não) com o exercício das funções respeitantes à sua categoria.

2 — Nas empresas abrangidas por este ACT a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

- Cúmulo de funções;
- Deslocação accidental (ou temporária).

3 — O exercício em cúmulo é caracterizado pela polivalência de trabalho na secção, instalação ou serviço, exercendo o trabalhador afectado, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e outras com elas relacionados ou equivalentes.

4 — Considera-se deslocação accidental (ou temporária) aquela que implica a mudança de um trabalhador do seu posto de trabalho para outro.

5 — O cúmulo de funções e/ou deslocação accidental (ou temporária) pode dar-se, por iniciativa da entidade patronal, desde que motivada por diminuição ou quebra de laboração ou, também, quando o trabalhador esteja na situação de disponível, ainda que dentro do seu período normal de trabalho.

6 — O cúmulo de funções e/ou deslocação accidental (ou temporária) do trabalhador afectado não prejudica a categoria para que foi contratado, nem implica diminuição na sua retribuição, contando-se, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo naquela categoria.

7 — Sempre que um trabalhador desempenhar, cumulativamente ou não, em polivalência, funções inerentes a uma ou mais categorias profissionais de nível salarial superior ao seu, deverá auferir, durante esse período, a remuneração correspondente àquele nível salarial.

CLAUSULA 80.º

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, nos mesmos termos e de acordo com os usos praticados nas empresas, à data da entrada em vigor deste ACT.

CLAUSULA 81.º

(Reclassificação)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão clasificados pela empresa, segundo as funções que efectiva ou predominantemente desempenham de acordo com o disposto no respectivo anexo, no prazo de 90 dias, a contar da sua entrada em vigor.

2 — Quando os trabalhadores desempenham funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na categoria de acordo com as funções que efectiva ou predominantemente desempenham, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — As classificações profissionais efectuadas nos termos dos números anteriores produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da presente convenção.

CLAUSULA 82.

(Novas categorias)

1 — A pedido da associação patronal ou sindical outorgantes, poderá a Comissão Paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante deste ACT, após publicação no Jornal Oficial da Região.

2 — Para efeito do disposto no número anterior atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas e às habilitações literárias.

3 — A deliberação da Comissão que criar nova profissão ou nova categoria profissional, deverá conter, além da remuneração mínima aplicável, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva classificação e integração em nível de qualificação.

4 — Qualquer que seja a categoria que vier a ser atribuída, será contado o tempo de serviço para efeito de antiguidade.

CAPÍTULO XII

Trabalhadores-estudantes

CLAUSULA 83.º

(Qualificação do trabalhador-estudante)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Para beneficiar desse estatuto tem de fazer prova, anualmente perante a empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar comprovar assiduidade às aulas e o aproveitamento escolar.

CLAUSULA 84.º

(Facilidade para frequência de aulas)

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à 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 seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — O opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Os direitos consignados no número 2 desta cláusula podem ser suspensas até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins de diversos dos aí previstos.

5 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2.

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados considerando-se aproveitamento escolar o trânsito do ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se se justificar por doença prolongada ou impedimento legal.

CLAUSULA 85.ª

(Regime de turnos)

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidades de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

CLAUSULA 86.ª

(Prestação de exame ou provas de avaliação)

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação do exame ou provas 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 outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias para cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Considerando-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nas estritas medidas das necessidades impostas pelas deslocações para prestação de provas do exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

CLAUSULA 87.ª

(Comparticipação nas despesas escolares)

1 — A empresa comparticipará em 50% das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis).

2 — No último ano de qualquer curso oficial custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

CLÁUSULA 88.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias de empresa.

ANEXO I

(Categorias Profissionais e Definição de Funções)

Adjunto de Director Comercial — O trabalhador que coadjuva o Director Comercial.

Adjunto de Director Fabril — O trabalhador que coadjuva o Director Fabril.

Adjunto de Director de Serviços — O trabalhador que coadjuva o Director de Serviços.

Ajudante de Chefe de Linha — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

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

Ajudante Encarregado de Produção — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de Encarregado de Armazém — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhes estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Ajudante de Motorista — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe carregar o veículo e auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de Motorista Vendedor-Distribuidor — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, carrega e descarrega o veículo e colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista — O trabalhador que ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios e análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos acabados, sua utilização e aplicação; consulta e interpreta normas condições e especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista de Sistemas — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta aos meios de tratamento disponíveis.

Aprendiz — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnicos-profissionais que habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de Laboratório — O trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de Armazém — O trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição dos produtos armazenados podendo efectuar serviços complementares de armazém, incluindo a limpeza do local.

Na falta, ausência por qualquer motivo de auxiliares de produção, assim como por necessidade derivada de aumentos de produção, o auxiliar de armazém poderá também exercer as funções de auxiliar de produção.

Auxiliar de Produção — O trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem da fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho.

Bate-chapas — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como: montagem e reparação de secção de carroçarias, soldaduras oxiacetilénica, aplicação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

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.

Prepara e classifica os documentos para lançamentos e faz a folha de caixa diária.

Capataz — É o trabalhador que dirige um grupo de trabalhadores não diferenciados.

Chefe ou Encarregado de Produção — O trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de Operadores de Cilindro-cónicas e serviços afins — Organiza, planifica e controla os trabalhos da sua secção distribuindo-os por equipas ou pessoas que orienta e controla. É responsável pela existência, bom funcionamento e estado de limpeza das máquinas ou equipamentos da secção e controla o movimento de entradas e saídas de material.

Chefe de Equipa — O trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais, devendo o chefe de equipa de produção executar o controlo de produção durante a laboração.

Chefe de Escritório — O trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos de uma empresa, as actividades administrativas, ou comerciais ou financeiras ou as relativas ao pessoal desses departamentos e participa na definição da política administrativa, ou comercial ou financeira ou relativa ao pessoal da empresa.

Chefe de Linha — O trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de Manutenção — O trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de Centro de Informática — O trabalhador que superintende em todos os serviços de informática.

Chefe de Pessoal — O profissional que predominantemente atende os candidatos às diversas vagas na empresa, informando-os das condições de admissão e faz o registo do respectivo pessoal; prepara para os novos trabalhadores fichas biográficas e fichas de assiduidade onde escreve anotações relativas a promoções; prémios, castigos, faltas; organiza o processo de cada trabalhador, arquiva informações dos respectivos chefes sobre o trabalho dos subordinados; coordena, orienta e controla os trabalhadores, trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades públicas e privadas, tais com a elaboração de horários de trabalho, quadros de pessoal; Mapa de férias, inscrições nos Sindicatos e Caixa de Previdência, etc.; ocupa-se dos pedidos de informação e da correspondência relacionada com os antecedentes do pessoal, podendo ainda passar certificados aos trabalhadores que deixam a empresa, faz também declarações, estatísticas e outros mapas relativos ao pessoal. Encarrega-se da disciplina e superintende na resolução de todos os problemas inerentes ao pessoal.

Chefe de Secção — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena o trabalho de um grupo de trabalhadores, sob a orientação do seu superior numa ou várias das divisões de serviços, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector de chefia nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de Laboratório — O trabalhador com formação especializada e adequada com curso médio superior ou equivalente que chefia e é responsável pelos serviços de laboratório.

Chefe de Vendas — O trabalhador que dirige um ou mais sectores de promoção e vendas da empresa, podendo coadjuvar os seus superiores hierárquicos.

Chefe de Contabilidade — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar na recolha dos elementos precisos, com vista a 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 de execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou 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 relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verifica os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas de Grupo A, a que se refere o código da Contribuição Industrial, perante a Direcção Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de Marketing — É o trabalhador que desempenha funções inerentes ao serviço de relações públicas, publicidade e merchandising competindo-lhe também proceder ao controlo do mesmo.

Chefe de Secção de Finanças — O trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais inseridos numa secção administrativa da empresa situada na área financeira. Actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção que chefia, distribui tarefas a executar, verifica e controla

os trabalhos realizados; elabora a pedido do seu superior hierárquico relatórios da actividade da secção.

Cobrador — O profissional que, normalmente e predominantemente executa fora dos escritórios, cobranças, pagamentos e depósitos.

Contínuo — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados; estampilhar e entregar correspondência ou outros documentos, podendo, também, fazer pequenos serviços de limpeza.

Director Comercial — O trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda de uma empresa e participa na definição da política de vendas.

Director Fabril — O trabalhador que superintende em todos os serviços ou departamentos fabris da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos órgãos de gestão da empresa.

Director-Geral — O trabalhador que coordena a actividade das diferentes direcções da empresa.

Director de Serviços — O trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla na empresa o sector pela qual é responsável.

Encarregado de Armazém — O trabalhador que organiza o funcionamento do armazém e dirige os fiéis e os restantes profissionais de armazém de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada dos materiais e mercadorias recebidas; assegura a manutenção dos níveis de stocks, fazendo as encomendas necessárias por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável.

Escriturário — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as se-

guintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou livros de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Estagiário — O trabalhador que se prepara para o exercício das funções inerentes à profissão, desempenhando-as sob as ordens e responsabilidade do superior hierárquico.

Fiel de Armazém — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Guarda-livros — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados; é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda — O trabalhador que vigia instalações e locais para os proteger contra os incêndios e roubos controla entradas e saídas de pessoas. Verificando a ocorrência de eventuais anomalias actua perante elas dando conhecimento das mesmas superiormente.

Inspector de Vendas — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores ou equipas de distribuição, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspecionados

pelos notas de encomenda, faz auscultação da praça, observa o cumprimento dos programas cumpridos e coadjuva na promoção de vendas.

Jardineiro — O trabalhador que procede ao cultivo e manutenção de zonas relvadas e ajardinadas, cuida do asseio dos arrumamentos e executa tarefas complementares da função.

Mecânico — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Motorista de Pesados — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Motorista Vendedor/Distribuidor — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Motorista Distribuidor — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação, e respectiva carga e procede à cobrança dos produtos vendidos.

Oficial Electricista — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de Máquinas de Elevação e Transporte — Prepara e conduz máquinas de elevação e transporte, carregando, descarregando e transportando paletas com vasilhame cheio ou vazio para e das viaturas que chegam ou partem do parque de vasilhame e/ou linhas de enchimento, bem como de matérias-primas ou outras.

É responsável pela manutenção diária das máquinas que lhe são atribuídas.

Operador de Centrais — Opera centrais de vapor, frio, térmica, ar comprimido, recuperação

de CO₂ e tratamento de águas mantendo vigilância e actuando sobre as condições de funcionamento no sentido de assegurar o fornecimento aos diversos serviços.

Operador de Linha de Produção — É o trabalhador que vigia e/ou assegura o bom funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Operadores de cilindro-cónicas e serviços afins — Executa tarefas, conducentes à fabricação de cerveja e refrigerantes nas suas diversas fases, operando e regulando equipamentos de condução, filtração e armazenamento de líquidos, a fim de garantir a quantidade de transfeza do produto entre as fases e secções de fabricação.

Procede à limpeza e desinfecção das instalações e equipamentos e assegura outras tarefas complementares da função.

Operador de tratamento de águas — O trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais. Assiste e coadjuva na preparação do xarope.

Operador de fabricação de mosto — Colabora nas tarefas de fabricação de cerveja e refrigerantes, operando e regulando equipamentos. É responsável pela limpeza e desinfecção de instalações e equipamentos. Assegura também tarefas complementares da função.

Operador de computador — Abastece e opera um minicomputador mediante programas que lhe são fornecidos. Acciona e vigia um minicomputador para tratamento da informação, preparando o equipamento consoante os trabalhos a executar. Controla o funcionamento da instalação.

Porteiro — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar e controlar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Pintor — O trabalhador que a pincel ou a pistola aplica tinta nas superfícies a pintar, procedendo à preparação prévia das superfícies. Aplica as demãos de primário, capa e subcapa, podendo quando necessário afinar as tintas.

Praticante — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de Oficial.

Pré-Oficial Electricista — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparadores de xaropes — O trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Programador — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela 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 outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar para o computador.

Serralheiro — O trabalhador que executa peça-se monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos, mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Telefonista — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

Torneiro mecânico — O trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de limpeza ou servente — O trabalhador de limpeza cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Vendedor — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove a venda de mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

ANEXO II

Enquadramentos das categorias profissionais em graus de remuneração

Graus	Categorias profissionais
I	Director Geral
II	Director Comercial Director Fabril Director de Serviços
III	Adjunto de Director Comercial Adjunto de Director Fabril Adjunto de Director de Serviços
IV	Analista de sistemas Chefe de escritório Chefe da secção de finanças Chefe de centro de informática Chefe de laboratório Chefe de contabilidade Chefe ou encarregado de produção Chefe de manutenção Chefe de vendas Chefe de marketing
V	Chefe de secção Chefe de pessoal Guarda-livros Programador Tesoureiro

Graus	Categorias profissionais
VI	Ajudante de encarregado de produção Inspector de vendas
VII	Encarregado de armazém
VIII	Chefe de linha Operador de computador
IX	Ajudante de encarregado de armazém Bate-chapa de 1.º Chefe de equipa Chefe de operadores de cilindro-cónicas e serviços afins Caixa Escriturário de 1.º Fiel de armazém Mecânico de 1.º Torneiro mecânico de 1.º Motorista - Vendedor - Distribuidor Motorista de pesados Motorista distribuidor Oficial electricista Pintor de 1.º Serralheiro de 1.º Vendedor
X	Ajudante de chefe de linha Analista Bate-chapa de 2.º Capataz Escriturário de 2.º Mecânico de 2.º Operador de máquinas de elevação e transporte Pintor de 2.º Torneiro mecânico de 2.º Serralheiro de 2.º
XI	Ajudante de motorista Ajudante de motorista de vendedor-distribuidor Ajudante de motorista distribuidor Bate-chapa de 3.º Cobrador Escriturário de 3.º Operador de linha de produção de 1.º Operador de cilindro-cónicas e serviços afins de 1.º Operador de tratamento de águas Operador de fabricação de mosto Pré-oficial electricista de 2.º ano

ANEXO III

Tabela salarial

I

Graus	Categorias profissionais
XI	Pintor de 3. ^a Preparador de xaropes Serralheiro de 3. ^a Mecânico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Telefonista
XII	Auxiliar de laboratório Contínuo com mais de 21 anos Estagiário de 2. ^o ano Guarda Operador de linha de produção de 2. ^o Operador de centrais Porteiro Pré-oficial electricista de 1. ^o ano Operador de cilindro-cónicas e serviços afins de 2. ^a
XIII	Ajudante electricista de 2. ^o ano Auxiliar de armazém Auxiliar de produção Estagiário de 1. ^o ano Jardineiro Praticante metalúrgico de 2. ^o ano Ajudante de operador de fabricação de mosto
XIV	Trabalhador de limpeza
XV	Ajudante electricista de 1. ^o ano Praticante metalúrgico de 1. ^o ano
XVI	Aprendiz electricista de 3. ^o ano Aprendiz metalúrgico de 3. ^o e 4. ^o ano Auxiliar de produção com menos de 18 anos Auxiliar de armazém de 18 anos
XVII	Aprendiz electricista de 2. ^o ano Aprendiz metalúrgico de 2. ^o ano
XVIII	Aprendiz de electricista de 1. ^o ano Aprendiz metalúrgico de 1. ^o ano

Níveis	Salário
I	75 000\$00
II	65 000\$00
III	55 000\$00
IV	44 000\$00
V	39 500\$00
VI	32 500\$00
VII	29 000\$00
VIII	28 000\$00
IX	27 000\$00
X	25 000\$00
XI	22 600\$00
XII	21 100\$00
XIII	20 300\$00
XIV	18 900\$00
XV	17 000\$00
XVI	15 400\$00
XVII	13 800\$00
XVIII	12 800\$00

ANEXO IV

Condições de admissão, promoções e acessos

DISPOSIÇÕES GERAIS

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — As habilitações referidas nas condições de admissão de cada uma das secções que compreendem este anexo não são obrigatórias:

a) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT possuam categorias correspondentes às previstas neste anexo;

b) Para os trabalhadores que, por motivos de incapacidade comprovada, de acordo com o presente ACT passam a ser objecto de reclassificação.

1.2 — As categorias do presente ACT aplicam-se a todos os trabalhadores de acordo com as funções efectiva e predominantemente desempenhadas.

2 — Categorias profissionais e acessos:

2.1 — Sempre que sejam criados novos grupos de tarefas ou postos de trabalho para os

quais não existam correspondência nas definições deste anexo, serão criadas novas categorias profissionais.

2.2 — Os acessos estabelecidos neste anexo e os respectivos tempos de permanência em cada grau profissional serão sempre considerados como tempos máximos.

2.3 — O tempo limite da passagem de grau refere-se sempre à prestação efectiva de trabalho com excepção de casos de acidentes de trabalho, em que a ausência conta para os devidos efeitos.

2.4 — Todos os trabalhadores terão acesso a outras categorias, nas condições estabelecidas no presente anexo e no clausulado específico do presente ACT.

SECÇÃO A

Trabalhadores de produção

1 — Condições de admissão:

1.1 — Idade mínima 16 anos.

1.2 — Habilitações mínimas obrigatórias

2 — Condições de acesso:

2.1 — Os operadores de linha de enchimento e os operadores de cilindro-cónicas e serviços afins de 2.º serão promovidos a operadores de 1.º três anos após a sua permanência naquela categoria.

2.2 — Os operadores de linha de enchimento e os operadores de cilindro-cónicas e serviços afins classificados como operadores de 2.º em função à data de entrada em vigor deste ACT serão automaticamente promovidos a operadores de 1.º em Janeiro de 1985.

SECÇÃO B

Trabalhadores electricistas

1 — Aprendizagem:

1.1 — A aprendizagem dos trabalhadores da indústria de electricidade terá a duração máxima de três anos. Se o aprendiz for admitido com mais de 18 anos a aprendizagem não irá além de 12 meses. Durante os primeiros seis meses auferirão o vencimento correspondente ao apren-

diz de 15 anos e no segundo período o correspondente ao de 16 anos.

1.2 — Serão promovidos a ajudantes, os aprendizes que frequentam, qualquer dos cursos indicados no número 2.3. O vencimento dos que se encontram nestas condições será o de escalão imediato ao da respectiva idade.

2 — Promoções:

2.1 — Os ajudantes electricistas após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-Oficiais.

2.2 — Os pré-oficiais electricistas, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

2.3 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas Escolas Oficiais Portuguesas nos Cursos Industriais de Electricidade ou de Montador Electricista e ainda diplomado com os Cursos de Electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º Grau de Torpedeiros Electricista da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico-Electricista e Rádio-Montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo a categoria de Pré-Oficial do 2.º período.

2.4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de Pré-Oficial do 1.º ano.

2.5 — Em seis oficiais electricistas terá de haver um Oficial Principal.

SECÇÃO C

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

As condições de admissão para o exercício das profissões do ramo de metalurgia são as seguintes:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — Aprendizagem:

a) A aprendizagem terá a duração mínima de 18 meses e máxima de quatro anos, nos termos seguintes:

1 — Para os trabalhadores admitidos com:

14 anos 4 anos

2 — Para os trabalhadores admitidos com:

15 anos 3 anos

3 — Para os trabalhadores admitidos com:

16 anos 2 anos

4 — Para os trabalhadores admitidos com:

17 anos ou mais 1,5 anos

b) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta-se sempre para efeitos de duração da aprendizagem e de acordo com o certificado comprovativo do exercício dessa aprendizagem, obrigatoriamente passada pelas empresas.

3 — Regime especial de promoção e acesso

a) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

b) A idade mínima de admissão de praticantes é de 14 anos;

c) São admitidos directamente como praticantes, os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de Formação Profissional das Escolas de Ensino Técnico, Oficial ou Particular equiparado ao estágio devidamente certificado de um Centro de Formação Profissional;

d) O período máximo do tirocínio dos praticantes será de dois anos;

e) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeito de duração do tirocínio do praticante e de acordo com o certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passados pelas empresas;

f) Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio, ascendem à categoria profissional imediatamente superior;

g) Os profissionais do 3.º escalão, que completam três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

h) Os profissionais do 2.º escalão que completam quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

i) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos das alíneas g) e h) para a sua não promoção, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar o seu posto de trabalho;

j) Os exames a que se refere o número anterior, destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa, o representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando existe apenas um), pela Comissão Sindical ou na sua falta, pelo Sindicato representativo;

l) A contagem do tempo para efeitos do disposto nas alíneas g) e h), contam-se desde a data da última promoção dos trabalhadores, mas de qualquer forma não há lugar ao pagamento de retroactivos devidos pela aplicação da presente Secção, para aqueles que cumpram as respectivas antiguidades, antes da entrada em vigor do presente acordo.

SECÇÃO D

Trabalhadores de escritório

1 — Condições de admissão:

1.1 — As condições mínimas de admissão, para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas nesta Secção são as seguintes:

a) GRUPO A (Profissionais de Escritório e Informática) — São habilitações mínimas exigíveis, o Curso Geral do Comércio os Cursos Oficiais ou Oficializados, que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais. A idade mínima é de catorze e dezoito anos, respectivamente.

Terão preferência na admissão, os que também já possuem cursos adequados de Formação Profissional Acelerada e os realizados através da Federação dos Empregados de Escritório ou de qualquer organismo que venha a ser criado com idênticas atribuições, mesmo ainda não oficializados.

1.2 — As habilitações legais serão comprovadas obrigatoriamente por documento legal.

1.3 — Aos profissionais que, à data da entrada em vigor do presente ACT, exerçam ou tenham exercido profissão nalguma das categorias enunciadas nesta Secção, não lhes serão exigidas outras habilitações literárias ou profissionais, além das que possuam.

1.4 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a sua falta implicará o efeito que a lei determinar.

1.5 — As condições de admissão, no que respeita às habilitações literárias mínimas, poderão ser alteradas ou dispensadas por falta de candidatos com o condicionalismo exigido, depois de ouvido o Sindicato e salvo disposição legal em contrário.

2 — Acesso:

2.1 — Na promoção do seu pessoal, deverão as entidades patronais observar o seguinte:

a) Os profissionais com as habilitações referidas no n.º 1, alínea **a)** desta Secção, serão admitidos nos escritórios directamente em Escriturários Estagiários de 2.º ano, e a permanência nesta categoria será apenas de um ano, findo o qual, serão promovidos a Escriturários de 3.º;

b) Os Escriturários de 3.º e 2.º, logo que completarem quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente providos à categoria imediatamente superior. Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo estiveram quatro anos, respectivamente, em Escriturários de 3.º e 2.º, serão promovidos

à categoria imediata superior, logo que este Acordo entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido;

c) Os Escriturários Estagiários com habilitações inferiores às referidas no n.º 1, alínea **a)** desta Secção, serão promovidos a Escriturários de 3.º, logo que completarem dois anos de categoria ou atinjam vinte e quatro anos de idade, não poderão ter classificação inferior a Escriturário de 3.º.

2.2 — As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários, desde que não tenham escriturários. No caso de existir apenas um profissional de escritório, deverá ser classificado de Escriturário de 1.º, se for o único responsável por todo o serviço de escritório.

3 — Dotações mínimas — Escriturários:

3.1 — Na elaboração do quadro do pessoal, observar-se-ão regras com carácter obrigatório:

a) Um chefe de Escritório ou equivalente, quando nos escritórios da empresa trabalham no mínimo, cinco profissionais do Grupo A deste acordo, com excepção do Administrador, Directores e Adjuntos de Direcção, podendo, no entanto qualquer de todos estes profissionais exercer a referida função, desde que esse exercício seja efectivo;

b) Um Chefe de Secção, quando nos escritórios da empresa coordena e dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais do Grupo A a D deste Acordo, igual ou superior a quatro;

c) Um Escriturário de 1.º, nas empresas que tenham ao seu serviço um mínimo de quatro profissionais abrangidos por este acordo;

d) Um Escriturário de 2.º, nos escritórios com um mínimo de três profissionais do Grupo A deste Acordo;

e) Quando for exigido um Técnico de Contabilidade responsável, deverá ser dada a preferência ao profissional que já venha exercendo na empresa as funções de Guarda-livros ou Chefe de Contabilidade, devidamente inscrito na Direcção Geral das Contribuições e Impostos, e que nada conste em seu desabono no cadastro da referida Direcção;

f) A entidade patronal que tenha ao seu serviço profissionais com procuração notarial para a representar em todos os serviços da empresa, estes não poderão ter categoria inferior à de Chefe de Secção, sem prejuízo do disposto na alínea b);

g) No caso de existir mais de que um Chefe de Secção, o seu número nunca será inferior a dez por cento da totalidade dos profissionais do Grupo A deste acordo, sem prejuízo de número mais elevado que haja à data da assinatura do presente acordo;

h) Os Escriurários serão classificados de acordo com o respectivo quadro de base, podendo o número de Escriurários de 1.º e de 2.º ser superior ao fixado para cada uma das categorias;

i) O número total de Estagiários para a profissão de Escriurários, no caso de não existirem Escriurários de 3.º, não poderá ser superior ao de Escriurários de 2.º ou de 1.º, caso aqueles também não existam;

3.2 — Se as percentagens previstas nesta Secção, quando aplicadas, não derem resultado inteiro, o número será arredondado para mais, quando o resultado seja igual ou superior a meia unidade, e para menos quando inferior.

3.3 — Quando a mesma firma ou a mesma entidade patronal tenham escritórios anexos a fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências, além do escritório central, mas na Região Autónoma da Madeira, os profissionais abrangidos por este acordo serão considerados em conjunto para efeito de classificação prevista nesta Secção.

3.4 — Havendo, no mínimo, quatro Caixas de Escritório, existirá um Tesoureiro, obrigatoriamente.

Nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste acordo, exista já algum profissional classificado de Tesoureiro, esta categoria não poderá ser abolida. Assim, o profissional

que passar a exercer as funções até agora exercidas pelo Tesoureiro, deverá ser obrigatoriamente classificado como tal.

3.5 — Havendo dois trabalhadores de escritório, deverá um deles ser classificado de Escriurário de 1.º.

§ 1.º — Existindo um só trabalhador no escritório, será sempre classificado de Escriurário de 1.º, se for a única pessoa responsável por todo o serviço de escritório.

3.6 — Os Contínuos, Guardas, Porteiros, Trabalhadores de Limpeza, com menos de vinte e quatro anos de idade, logo que completem o Curso Geral Unificado ou equivalente, terão direito à retribuição fixada para os Escriurários de 3.º, ficando as empresas obrigadas a promovê-los àquela categoria, logo que surja vaga na empresa.

Desde que tenham mais de vinte e quatro anos de idade e as habilitações previstas neste número, terão direito à retribuição fixada para Escriurários de 2.º, ficando, do mesmo modo, a entidade patronal obrigada a promovê-lo à categoria agora referida.

3.7 — Um Chefe de Secção de Informática quando na empresa coordena, dirige ou controla o trabalho de um mínimo de quatro trabalhadores de informática.

4 — QUADRO-BASE PARA A CLASSIFICAÇÃO DE ESCRITURÁRIOS:

Escriurários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º		1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.º	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
3.º			1	2	2	3	3	3	4	4

NOTA: Havendo mais de dez escriurários, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Funchal, 25 de Julho de 1984.

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

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Armazéns do Distrito do Funchal:

(Assinatura ilegível)

Pela Empresa de Cervejas da Madeira, Lda. e Difel - Distribuidora de Cervejas e Refrigerantes do Funchal, Lda.:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 13 de Agosto de 1984, a fl.º n.º 27, do livro n.º 1, com o n.º 29, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO DISTRITO DO FUNCHAL E OUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL (CCT PUBLICADO NO JORAM N.º 15, III SÉRIE DE 16/8/83)

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido art.º 29.º tornará as disposições contantes da supracitada convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as empresas do sector metalúrgico e metalomecânico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam esta actividade e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das empresas metalúrgicas e metalomecânicas inscritas nas associações patronais outorgantes, não filiados nas associações sindicais signatárias;

c) Às empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas inscritas ou não nas associações patronais outorgantes relativamente aos trabalhadores metalúrgicos filiados ou não no Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal, se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação colectiva de trabalho específica

Secretaria Regional do Trabalho, aos 14 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

AVISO PARA PE DO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ALIMENTARES DE HIDRATOS DE CARBONO DO SUL E ILHAS — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido art.º 29.º tornará a mencionada convenção aplicável às entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que na Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade eco-

nómica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não na associação sindical signatária, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 14 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

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

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional do Trabalho, a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em epígrafe, nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará a convenção aplicável, nesta Região Autónoma:

Aos trabalhadores, das profissões e categorias previstas, ao serviço das empresas outor-

gantes, não filiados nos sindicatos signatários.

Nos termos do n.º 6, do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, poderão os interessados, deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes à publicação deste Aviso.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 13 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATOLOGISTAS E OUTRAS E A FETESE — FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS

D E S P A C H O

A aplicação à Região Autónoma da Madeira da PE das alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no BTE, n.º 12, I Série, de 29/3/84, de harmonia com o n.º 12 do Protocolo sobre a aplicação do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, com a redacção dada pelo Despacho Conjunto de 23/12/81, publicado no Diário da República, n.º 67, II Série, de 22 de Março de 1982, ficou pendente de Despacho do Governo Regional.

Considerando que a aludida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas Associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência na R.A.M. de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas Associações sócio-profissionais outorgantes e consequentemente não abrangidos;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no mesmo sector de actividade;

Ponderados ainda os elementos disponíveis relativamente ao sector na Região.

Nestes termos:

O Governo Regional da Madeira, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho e dos Assuntos Sociais, determina o seguinte:

1 — A PE das alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no BTE, n.º 12, I Série, de 29/3/84, é tornada aplicável na Região Autónoma da Madeira às entidades patronais e trabalhadores enquadrados no âmbito definido no n.º 1 do art.º 1.º da referida Portaria.

2 — A tabela salarial produz efeitos, desde 1 de Setembro de 1983, podendo as diferenças salariais ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de 4.

3 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais do Trabalho e dos Assuntos Sociais, aos 17 de Julho de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, **José Miguel Jardim Olival Mendonça**.

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATOLOGISTAS E OUTRAS E A FETESE — FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras.

Considerando que a aludida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas;

Considerando a existência, na área da convenção, de trabalhadores, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontram ao serviço de entidades patronais do sector económico abrangido pela convenção;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral do sector de actividade em causa;

Consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro mediante a publicação de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa pelos Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

ARTIGO 1

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras, inserto no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais celebrantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que contrariem disposições legais imperativas.

ARTIGO 2.º

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1983.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria, nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, poderão ser determinadas por despacho dos respectivos Governos Regionais a publicar no Jornal Oficial das Regiões.

3 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no n.º 1, poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde, 13 de Dezembro de 1983. — O Mi-

nistro do Trabalho e Segurança Social, **Amândio Anes de Azevedo**. — O Ministro da Saúde, **António Manuel Maldonado Gonelha**.

Publicada no BTE n.º 12, I Série, de 29/3/84.
Publicada no JORAM nos termos do n.º 2 do artigo

3 do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do ponto 3 do n.º 12 do Despacho Conjunto, de 23 de Dezembro de 1981, publicado no DR n.º 67, II Série, de 22 de Março de 1982.

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATOLOGISTAS E OUTRAS E A FETESE — FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTRAS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

CLÁUSULA 1.ª

(Âmbito)

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pelas seguintes associações: Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas, Associação Portuguesa de Odontologia, Associação Portuguesa de Analistas Clínicos, Associação Portuguesa dos Médicos Fisiatras e Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

(CLÁUSULA 3.ª)

(Vigência e revisão)

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo III) produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1983.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

CLÁUSULA 4.ª

(Condições gerais de admissão)

3 — c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado até 31 de Dezembro de 1984 funções previstas para as categorias do

grupo I do anexo I não serão exigidas as habilitações literárias estabelecidas para as alíneas anteriores, bastando o curso geral do ensino secundário ou equivalente.

CLÁUSULA 5.ª

(Classificação profissional)

3 — a) De «técnico não diplomado», de acordo com as designações profissionais previstas no grupo I, anexo I, desde que possuam mais de 4 anos de exercício na profissão;

b) De «praticante», de acordo com as designações profissionais previstas no grupo I, anexo I, desde que possuam menos de 4 anos de exercício na profissão. Nenhuma entidade patronal poderá ter ao seu serviço apenas praticantes de técnico paramédico.

5 — Os praticantes, após 4 anos de exercício da actividade, passarão automaticamente à categoria de adjudante técnico, exceptando-se os praticantes admitidos até 31 de Dezembro de 1980, que ascenderão automaticamente à categoria de «técnico não diplomado» depois de concluir 4 anos de exercício efectivo na função.

6 — Os trabalhadores com a categoria de ajudante técnico poderão candidatar-se à categoria de «técnico não diplomado» mediante a aprovação em exame requerido para o efeito, efectuado por uma comissão paritária, constituída por 4 elementos, nomeados pelas partes, que decidirão por unanimidade. Caso o resultado do exame não seja favorável, o trabalhador pode recorrer do mesmo, competindo às partes solicitar ao ministério da tutela a indicação de um árbitro com voto de qualidade, o qual mandará repetir o exame.

7— Os trabalhadores admitidos com curso adequado reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde para o exercício das profissões do grupo I, anexo I, serão classificados em estagiários de acordo com as designações profissionais constantes daquelas, durante o primeiro ano de exercício da profissão.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

CLAUSULA 24.

(Deslocações)

.....

4 — a) Um subsídio de 90\$ por cada dia completo de deslocação.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

- Almoço/jantar — 280\$;
- Alojamento com pequeno-almoço — 1.100\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

CLAUSULA 25.

(Tabela de remunerações)

.....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 750\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

CLAUSULA 26.

(Serviços de urgência)

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 300\$, 500\$ e 900\$, respectivamente em dia útil, descanso

semanal complementar e descanso semanal, independentemente a prestação efectiva de trabalho.

CLAUSULA 30.

(Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 90\$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

CLAUSULA 78.

(Sucessão de regulamentação)

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

.....

CLAUSULA 79.

(Disposições transitórias)

.....

3 — Somente e se ainda se mantiver até 31 de Dezembro de 1984 a carência de técnicos com título bastante para o exercício das profissões do grupo I, anexo I, é permitida a admissão de trabalhadores nas condições previstas na cláusula 5.ª.

CLAUSULA 80.

(Liquidação de retroactivos)

(Eliminada)

ANEXO I

GRUPO I

Técnicos paramédicos

Estagiário paramédico — É o trabalhador titular de curso adequado reconhecido pela Secre-

taria de Estado da Saúde que executa funções inerentes às categorias dos técnicos paramédicos, preparando-se para assumi-las plenamente.

Técnico de fisioterapia (fisioterapeuta) — Utiliza sob prescrição médica diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação e neuromuscular, cinesterapia respiratória-drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, massagens e electroterapia.

Massagista — Dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento, como banhos de vapor.

GRUPO II

Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de fisioterapia — Executa tarefas do domínio de electroterapia e hidroterapia, designadamente infravermelhos, ultra-sons, ultravioletas, correntes galvânicas e correntes de alta frequência, banhos de remoinho, calor húmido local ou geral, parafina, parafangos, banhos de contraste e outros; coloca o doente no aparelho de tracção mecânica; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia; aplica aerossóis e compete-lhe também a conservação do material e a preparação dos doentes para aplicações de agentes físicos.

GRUPO III

Administrativos e outros

Motorista de ligeiros — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico superior de laboratório	31 800\$00
	Chefe de serviços administrativos	
	Contabilista/técnico de contas	
II	Chefe de Secção	27 600\$00
	Guarda-livros	
	Secretário de direcção	
III	Técnico de análises anátomo-patológicas	24 700\$00
	Técnico de análises clínicas	
	Técnico de fisioterapia	
	Técnico de radiologia	
	Técnico de radioterapia	
	Técnico de termografia	
IV	Primeiro-escriurário	21 100\$00
	Ajudante técnico de análises clínicas	
	Ajudante técnico de fisioterapia	
	Dactilógrafo com mais de 6 anos	
	Estagiário de técnico paramédico	
	Encarregado da câmara escura	
	Massagista	
V	Motorista de ligeiros	18 600\$00
	Segundo-escriurário	
	Assistente de consultório	
	Dactilógrafo de 3 a 6 anos	
VI	Praticante técnico	17 400\$00
	Terceiro escriurário	
	Dactilógrafo até 3 anos	
	Contínuo	
	Auxiliar de laboratório	
VII	Auxiliar de radiodiagnóstico	15 000\$00
	Empregado de serviços externos	
	Estagiário do 1. e 2. anos	
..II	Trabalhador de limpeza	15 000\$00

Lisboa, 2 de Setembro de 1983.

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação Portuguesa de Odontologia:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Fisioterapeutas:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas:

Manuel Joaquim Moreira de Mesquita Guimarães

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

Carlos Alberto Pinheiro e Silva

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES— Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e Sede da FESINTES, 12 de Setembro de 1983.

Pelo Secretariado:

(Assinatura ilegível)

Depositado e 28 de Setembro de 1983, a fl.º 102 do livro n.º 3, com o n.º 287/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Preço deste número: 66\$00

<p>«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».</p>	<p>ASSINATURAS</p> <table border="1"> <tr> <td>A 1.ª edição</td> <td>66\$00</td> </tr> <tr> <td>A 2.ª edição</td> <td>66\$00</td> </tr> <tr> <td>A 3.ª edição</td> <td>66\$00</td> </tr> <tr> <td>Numeros e Suplementos</td> <td>66\$00</td> </tr> </table> <p>A estes valores acrescentar-se-á o imposto de selo de 10\$00 por linha (Portaria n.º 208 82, de 12 de Dezembro)</p>	A 1.ª edição	66\$00	A 2.ª edição	66\$00	A 3.ª edição	66\$00	Numeros e Suplementos	66\$00	<p>«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».</p>
	A 1.ª edição	66\$00								
A 2.ª edição	66\$00									
A 3.ª edição	66\$00									
Numeros e Suplementos	66\$00									