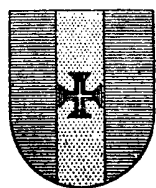


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 18

Segunda-feira, 17 Setembro 1984

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas e outro — para os Sectores de Águas de Mesa, Sumos e Refrigerantes.
- CCT entre a Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM — e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira —
— Constituição da Comissão Paritária.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas e outro — para os Sectores de Águas de Mesa, Sumos e Refrigerantes.
- PE do CCT entre a Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM — e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.
- PE do CCTV celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros — para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira.
- PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sin. dos Trabalhadores da Ind. de Vestuário do Distrito do Funchal — para as Actividades de Lavandarias, Lavandarias/Tinturarias, de Alfaiatarias e de Confecção de Vestuário — Revisão Salarial.
- PE do ACT celebrado entre várias empresas de Transportes Marítimos de Tráfego Local e de Extracção de Areia do Fundo do Mar e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Marítimos e Análogos da Região Autónoma da Madeira — Revisão ao ACT publicado no JORAM, n.º 9, III Série, de 16/5/83.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Corpos Gerentes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SECRETARIAS REGIONAIS DO COMÉRCIO E TRANSPORTES E DO TRABALHO

- Despacho Conjunto relativo à concessão de apoio financeiro à empresa «Antonino Nunes».

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE BEBIDAS DO SUL E ILHAS E OUTRO — PARA OS SECTORES DE ÁGUAS DE MESA, SUMOS E REFRIGERANTES

CLAUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal que na Região Autónoma da Madeira se dedicam à indústria de águas minero-medicinais e de mesa, refrigerantes e sumos de frutos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais outorgantes.

CLAUSULA 2.ª

(Vigência)

1 — O presente instrumento da regulamentação colectiva de trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis, e vigorará por um período de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial vigorará por um período de doze meses.

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

4 — A denúncia da tabela salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

CLAUSULA 3.ª

(Processo de denúncia)

1 — Em qualquer dos casos de denúncia esta será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

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

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

4 — A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

5 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

CLAUSULA 4

(Categoria profissional)

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no Anexo I

CLAUSULA 5

(Condições de admissão)

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelho onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionada à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar, dentro do mesmo ramo de actividade, de uma empresa, para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão para todos os efeitos os direitos e regalias já adquiridas.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas nesta convenção são exigidas as condições mínimas que se seguem:

GRUPO A — Cobradores

- 1 — A idade mínima de admissão é de 21 anos.
- 2 — Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

GRUPO B — Contínuos, porteiros e profissões similares

- 1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.
- 2 — As idades mínimas para admissão: 14 anos para paquetes e 18 anos para os restantes trabalhadores.
- 3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalência reconhecida oficialmente, ingressam no quadro de trabalhadores de escritório se nele existir vaga.

Caso contrário continuam a efectuar os serviços que tinham desempenhado mas auferindo o vencimento correspondente a 3.º escriturário.

- 4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

GRUPO C — Profissionais de Electricidade

- 1 — A idade mínima de admissão será de 14 anos e as habilitações serão as mínimas legais.
- 2 — A comprovação dos anos de Serviço deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou pelo Sindicato.

GRUPO D — Trabalhadores do comércio e armazéns

- 1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.
- 2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.
- 3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior a praticante.
- 4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 21 anos de idade.

GRUPO E — Trabalhadores de Escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalência reconhecida oficialmente.

GRUPO F — Trabalhadores metalúrgicos ou metalomecânicos

- 1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste Instrumento de Regulação Colectiva, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ela abrangidas são:
 - a) Idade mínima de 14 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória ou mínimo a 4.º classe do Ensino Primário.
- 2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, já exerçam a profissão.
- 3 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão sempre que possível ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.
- 4 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se, a entregar a cada trabalhador, em duplicado, um documento no qual conste juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.
- 5 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um trabalhador, obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquirido anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto de admissão, documento comprovativo das funções que exercia, autenticado pela empresa onde trabalhava anteriormente e que passa a fazer parte do seu processo individual.
- 6 — Quando qualquer trabalhador transitar por transferência acordada por escrito de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

GRUPO G — Trabalhadores Telefonistas

- 1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.
- 2 — Habilitações literárias: habilitações mínimas legalmente exigidas.

GRUPO H — Trabalhadores Motoristas

As habilitações são as mínimas legais e respectiva carta de condução.

GRUPO I — Trabalhadores Químicos

Analista — Curso de auxiliar de laboratório químico ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

GRUPO J — Trabalhadores de Produção

- 1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.
- 2 — Chefe de Produção — curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.
- 3 — Restantes categorias profissionais.
Idade mínima de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

CLAUSULA 6.**(Período experimental)**

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de quinze dias. Poderá, porém, ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental mais longo, para os cargos de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, desde que não exceda cento e oitenta dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito colocação por sua iniciativa em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

CLAUSULA 7.**(Readmissão)**

1 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pen-

são em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do regulamento da Caixa de Previdência, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice ou o anterior contrato tenha cessado por qualquer outra causa.

2 — Sempre que a empresa readmita um trabalhador para a categoria que tinha anteriormente não haverá lugar a período experimental.

CLAUSULA 8.**(Mapa da pessoal)**

As entidades patronais darão cumprimento ao disposto na lei em vigor, relativamente aos mapas de pessoal.

CLAUSULA 9.**(Dotações mínimas)****GRUPO A — Profissionais de electricidade**

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

GRUPO B — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;

b) Até cinco trabalhadores de armazéns haverá um fiel de armazém;

c) De seis a onze trabalhadores além do fiel de armazém haverá um encarregado;

d) De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém;

e) Por cada grupo de dez equipas de distribuição em serviço, terá de haver um inspector de vendas;

f) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

GRUPO C — Trabalhadores de Escritório

a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência dum chefe de serviços onde haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência dum chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos;

d) É obrigatória a existência de um primeiro escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro escriturário nos escritórios até dois trabalhadores;

e) O número total dos estagiários não poderá ser superior a vinte e cinco por cento do de escriturários ou a um, no caso do número de escriturários ser inferior a quatro.

GRUPO D — Trabalhadores Metalúrgicos e Metalomecânicos

As dotações são as previstas no CCT no sector metalúrgico em vigor na R.A.M.

GRUPO E — Trabalhadores de Produção

Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1.º	Operadores de 2.º
1	1	—
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3

Número de trabalhadores	Operadores de 1.º	Operadores de 2.º
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

CLÁUSULA 10.ª

(Acesso)

Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais observar-se-ão as seguintes normas:

GRUPO A — **Profissionais de Electricidade**

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

— Após três períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos.

— Após dois períodos de um ano se forem admitidos com mais de 16 anos.

— Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar um ano depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade.

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

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

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

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

GRUPO B — **Trabalhadores de Armazém**

O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, com-

patível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

GRUPO C — **Trabalhadores de Escritório**

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

a) Os indivíduos habilitados com o Curso Geral do Comércio, Segundo Ciclo Liceal ou legalmente equivalente, serão admitidos nos escritórios directamente em Estagiários do Terceiro Ano ou Dactilógrafos de Primeira, e a permanência nestas categorias será apenas de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Terceiros Escriturários;

b) Os Terceiros, os Segundos Escriturários e os Operadores de Computadores de 2.ª, logo que completam quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham quatro anos, respectivamente, em terceiro ou segundo escriturário, serão promovidos à categoria imediatamente superior, logo que este contrato entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido;

c) Os Estagiários e Dactilógrafos com habilitações inferiores às referidas na alínea a) serão promovidos a terceiros escriturários logo que completem quatro anos de categoria ou atinjam vinte e quatro anos de idade. Caso sejam admitidos com idade igual ou superior a vinte e quatro anos, não poderão ter classificação inferior a terceiro escriturário;

d) O estágio para as profissões de Operador Mecanográfico, Perfurador-Verificador, Rececionista e Operador de Máquinas de Contabilidade, terá a duração máxima de quatro meses;

e) Os Paquetes que não passam a Estagiários, serão promovidos a Contínuos logo que atinjam dezoito anos de idade;

f) Os Vendedores-Pracistas e os Cobradores serão admitidos como de Segunda Classe, e passados três e dois anos, respectivamente, serão obrigatoriamente promovidos à Primeira Classe;

g) Os Telefonistas serão promovidos à Primeira Classe após um ano completo de antiguidade, contando-se, para o efeito, o tempo já decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato.

2 — As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estágiários desde que não tenham escriturários. No caso de existir apenas um profissional de escritório, deverá ser classificado Primeiro Escrivão, se for a única pessoa responsável por todo o serviço de escritório.

GRUPO D — Trabalhadores Metalúrgicos e Metalomecânicos

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — A aprendizagem terá a duração mínima de 18 meses e máxima de 4 anos, nos termos seguintes:

a) Para trabalhadores admitidos com 14 anos — 4 anos;

b) Para trabalhadores admitidos com 15 anos — 3 anos;

c) Para trabalhadores admitidos com 16 anos — 2 anos;

d) Para trabalhadores admitidos com 17 anos — 1 ano e meio.

3 — O tempo de aprendizagem é contado a partir da data de admissão.

4 — O tirocínio, sua duração e promoções automáticas dos diferentes escalões serão regulados pelo disposto na Convenção Colectiva de Trabalho para a Metalurgia e Metalomecânica para a Região Autónoma da Madeira.

GRUPO E — Trabalhadores de Produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.º serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.º, três anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior contar-se-á o tempo que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

CAPÍTULO III

CLAUSULA 11.

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição deverá constar, obrigatória e inequivocamente, de documento escrito, cuja cópia deve ser entregue ao trabalhador.

2 — O contrato caduca imediatamente após a apresentação do substituído.

3 — Se o contrato for renovado após a apresentação do substituído, o trabalhador substituto passará automaticamente a trabalhador efectivo da empresa contando-se a sua antiguidade a partir da data sua admissão provisória.

4 — Verificando-se a cessação do contrato do trabalhador substituto, este receberá uma retribuição correspondente ao período de férias calculado na proporção de 2 dias e meio por cada mês de trabalho e respectivo subsídio, salvo se as já gozou ou recebeu, bem como do subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço prestado, recebendo ainda, a título de compensação, uma semana de retribuição.

CLAUSULA 12.

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo, desde que este seja certo.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

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

4 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo.

6 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

7 — Nos casos previstos no número 2. da presente cláusula deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

8 — Nos casos omissos o contrato de trabalho a prazo regular-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

CLAUSULA 13.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;

b) Passar ao trabalhador quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Incentivar o interesse na aprendizagem;

g) Precedendo autorização escrita do trabalhador a empresa descontará, mensalmente, a quota devida ao sindicato. O produto das quotizações sindicais será remetido àquela associação;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual mediante a entrega de cópia ou fotocópia deste;

i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

CLAUSULA 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

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

c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria, profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Cumprir o presente contrato em matéria da sua competência;

j) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

l) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

CLAUSULA 15.*

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

e) Diminuir a retribuição e demais regalias do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação do trabalho e nas convenções colectivas ou quando, precedendo autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;

f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviços de limpeza, de transporte ou em regime de avença, ou quaisquer outros serviços não abrangidos pela actividade definida no âmbito deste contrato;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), com excepção dos trabalhadores com profissão liberal ou contratados a tempo parcial;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridas;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

CLAUSULA 16.*

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

CLAUSULA 17.*

(Transferência do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao

adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmissor e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

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

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

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

CLÁUSULA 18.ª

(Situação de falência ou insolvência)

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará, integralmente, as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

CLÁUSULA 19.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 — Para os trabalhadores dos serviços administrativos, todavia, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

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 que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

4 — Aos motoristas e ajudantes de motorista é obrigatório o uso de caderneta de trabalho.

CLÁUSULA 20.ª

(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 21.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 dessa data.

4—A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

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

6—Para efeitos do número anterior, o pagamento do almoço ou jantar, ou do pequeno-almoço, será efectuado contra factura, até ao limite dos montantes fixados no n.º 2 da cláusula 59.ª.

CLAUSULA 22.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1—As horas de serviço prestadas nos dias feriados e descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor equivalente à remuneração devida pela hora normal acrescida de 100% sobre a mesma, adicionando-se o respectivo montante à remuneração mensal.

2—O trabalho prestado, com duração igual ou superior a quatro horas em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador descansar num dos três dias úteis subsequentes.

3—No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

4—Se por causa imputável à empresa, não for possível ao trabalhador usufruir do descanso previsto no n.º 2 ser-lhe-á pago esse dia nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

CLAUSULA 23.ª

(Trabalho por turno)

1—Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites

máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ou não, nos termos legais.

2—Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3—Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelo menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho por turnos e o requerer à empresa ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4—A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5—Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6—Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7—A escala dos turnos rotativos deverá ser afixada com quinze dias de antecedência.

8—Quando o trabalhador regressar de um período de ausência de serviço retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9—São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito.

Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

CLÁUSULA 24.ª

(Retribuição do trabalho por turnos rotativos)

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 a este Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, correspondente à sua categoria profissional, se o trabalho for diurno;

b) De 25% do salário base constante da tabela salarial anexa a este Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, correspondente à sua categoria profissional, se o trabalho for nocturno.

CLÁUSULA 25.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3 — 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.

CLÁUSULA 26.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Aos trabalhadores isentos do horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho deverá ser remetido à Secretaria Regional do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

CLÁUSULA 27.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda, dos trabalhadores incluídos em regime de turnos.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A Terça-feira de Carnaval;

O feriado municipal da localidade.

CLÁUSULA 28.ª

(Período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

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

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados.

Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

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

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

10 — 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 verifica, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11 — Sempre que haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo, apresentando os respectivos títulos de baixa.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos a ela não imputáveis, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

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

17 — a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a inter-

rupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada;

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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

19 — As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeitos do gozo de férias do seu pessoal.

CLAUSULA 29.ª

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.ª.

CLAUSULA 30.ª

(Definição de falta)

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

CLAUSULA 31.

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, devidamente comprovadas. Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática dos actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação ou comissões negociadoras sindicais, nos termos legais;

c) Casamento durante duas semanas;

d) 1 — Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta.

2 — Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

3 — Aplica-se o disposto no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

e) Nascimento de filho, durante três dias, sendo dois seguidos;

f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;

g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;

h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;

i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 33.^a.

2 — Nos casos mencionados nas alíneas **d)** e **e)**, os trabalhadores serão dispensados, com perda de retribuição, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

CLAUSULA 32.^a

(Efeitos das faltas)

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) Dadas nos casos previstos na alínea **b)** do n.º 1 da cláusula 31.^a, sem prejuízo dos créditos de horas previstos na Lei Sindical;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, bem como as dadas nos casos previstos na alínea **h)** do referido n.º 1;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — No caso previsto na alínea **a)** do n.º 1 da cláusula 31.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

CLAUSULA 33.^a

(Dispensas)

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

CLAUSULA 34.^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.

CLAUSULA 35.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais em relação aos quais o contrato caduca por verificação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

CLAUSULA 36.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador;

e) Despedimento colectivo.

CLAUSULA 37.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes do presente capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

CLAUSULA 38.ª

(Caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a sua empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea **b)** do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

CLAUSULA 39.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, a qual será obrigatoriamente apurada através de adequado processo disciplinar, nos termos legais, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Qualquer despedimento que se efectue com violação do disposto nos números anteriores será nulo e de nenhum efeito, mantendo-se a relação de trabalho com todos os seus efeitos.

4 — Da decisão tomada no final do processo caberá recurso para a via judicial competente, e no caso de sentença favorável ao trabalhador a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições e demais regalias desde a data de despedimento até à data da decisão final.

5 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a optar entre a sua reintegração na empresa e uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou sua fracção, com um mínimo de três meses.

CLAUSULA 40.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

CLÁUSULA 41.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CLÁUSULA 42.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuidade do serviço;

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

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

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

g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 39.ª.

CAPÍTULO VIII

CLAUSULA 43.ª

(Poder disciplinar)

O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

CLÁUSULA 44.

(Procedimento disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, excepto se a sanção aplicável for a repreensão verbal.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

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

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária e sem prejuízo da reclamação para a comissão de conciliação e julgamento, quando exista.

CLÁUSULA 45.ª

(Processo para averiguação de justa causa)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa no artigo anterior, a entidade patronal

comunicará, por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

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

10—A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 40.ª.

CLÁUSULA 46.

(Tramitação do processo disciplinar)

O processo disciplinar terá a tramitação prevista nas cláusulas 44.ª ou 45.ª, consoante os casos.

CLÁUSULA 47.

(Sanções disciplinares)

1—No exercício do poder disciplinar a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalhador com perda de remuneração;

d) Despedimento com justa causa.

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

3—A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

CLÁUSULA 48.

(Prescrição da infracção disciplinar)

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

2—O disposto no número anterior não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

CLÁUSULA 49.ª

(Comunicação das sanções)

1 — Com excepção da repreensão verbal as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao trabalhador no prazo de oito dias a contar da decisão de que emergem, com a indicação sucinta dos factos.

2 — Se a sanção disciplinar consistir em despedimento com justa causa aplicar-se-á o regime previsto na lei geral.

CLÁUSULA 50.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Se candidatar ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical ou membros de Comissão Sindical de empresa ou membro de Comissão de Trabalhadores;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras e de candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais rege-se-á pelo disposto na Lei n.º 68/79 de 9 de Outubro ou noutra que a substitua.

4 — No caso de aplicação de alguma sanção abusiva a entidade patronal ficará sujeita às seguintes consequências:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, ao pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a retribuição perdida;

b) Se consistiu em despedimento ao pagamento de uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de serviço, não podendo ser inferior a três meses, no caso de o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

CLÁUSULA 51.ª

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

CLÁUSULA 52.ª

(Princípio geral)

1 — As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do Anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, constituída por uma parte fixa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada a retribuição mínima prevista nesta convenção, embora esta possa ser a resultante da soma da parte fixa com a variável, a qual retribuição mínima assegurada deverá ser considerada para todos os efeitos da presente convenção.

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

4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação com o vencimento do mês seguinte.

CLÁUSULA 53.ª

(Abono para faltas)

Aos trabalhadores que exerçam as funções de Caixa, Cobrador ou Motorista Vendedor-Distribuidor que habitualmente efectuem recebimen-

tos ou pagamentos será atribuídos um abono mensal para falhas no valor de mil e trezentos escudos.

CLÁUSULA 54.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número 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 feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

CLÁUSULA 55.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 interpolados, neste último caso em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído nos termos do número 1, quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Não se aplica o disposto no número 2 desta cláusula quando a substituição for motivada por doença, acidente trabalho, licença de parto, serviço militar, férias do substituído, exercício de funções sindicais ou qualquer outro impedimento legal.

CLÁUSULA 56.ª

(Diuturnidades)

1 — Será atribuída uma diuturnidade de setecentos escudos por cada cinco anos de perma-

nência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Com a entrada em vigor da presente Convenção 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 diuturnidades não é cumulável com qualquer outro que esteja já a ser praticado em qualquer das empresas.

CLÁUSULA 57.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato Colectivo têm direito a um Subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá um subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorreu, desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho o subsídio de Natal será pago proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

CLÁUSULA 58.ª

(Subsídio)

1 — Ao motorista Vendedor-Distribuidor, será atribuído mensalmente um subsídio de dois mil escudos, que se contará para efeitos de férias, respectivo subsídio e 13.º mês.

2 — O subsídio fixado no número anterior será pago proporcionalmente ao n.º de dias de trabalho efectivo, excepto nos casos em que o trabalhador não preste serviço por factos imputáveis à empresa.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

CLAUSULA 59.ª

(Deslocações em serviço)

1 — Consideram-se pequenas deslocações as determinadas por serviço e que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência ou local habitual de trabalho e grandes deslocações as restantes.

2 — 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 ... 1.300\$00
- b) Almoço ou jantar 350\$00
- c) Diária completa 2.000\$00

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente fixado para os servidores do Estado sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não lhes pertença.

5 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que, porventura, tenha normalmente direito.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

CLAUSULA 60.ª

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do disposto para a generalidade dos trabalhadores são asseguradas às mulheres trabalhadoras os direitos conferidos pela lei geral designadamente os seguintes:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Faltar, nos termos legais, no período da maternidade, no caso de aborto ou de parto de nado morto;

c) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e quando o solicite.

CLAUSULA 61.

(Trabalho de menores)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições adequadas à sua idade, velando pela sua preparação profissional.

CLAUSULA 62.

(Trabalhadores-estudantes)

Os trabalhadores-estudantes usufruirão as regalias estabelecidas no estatuto legal respectivo.

CAPÍTULO XII

Condições sociais

CLAUSULA 63

(Complemento de subsídio de doença)

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

CLAUSULA 64.ª

(Refeitórios)

1 — Todas as empresas terão de ter à disposição dos trabalhadores um lugar arejado e asseado 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.

3 — As empresas abrangidas pelo n.º 2 da presente cláusula e que não forneçam refeição, pagarão aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 80\$00 por cada dia efectivo de trabalho.

4 — O valor estipulado no n.º anterior não será devido sempre que a empresa efectue o pagamento nos termos do n.º 2 da cláusula 59.ª (Deslocações em Serviço) do presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

CLAUSULA 65.ª

(Constituição da comissão paritária)

1 — Será criada uma Comissão Paritária constituída por 4 vogais, em representação da Associação Patronal e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo poderão ser designados 2 substitutos.

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

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

CLAUSULA 66.ª

(Competência)

Compete à Comissão Paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;

b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

CLAUSULA 67.

(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 consideram-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 68

(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 CCT 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 ela relacionadas 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 a deslocação accidental (ou temporária) do trabalhador afectado não prejudica a categoria para que foi contratado, não 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.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

CLAUSULA 69.ª

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente contrato não poderão 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 que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor desta Convenção.

CLAUSULA 70.ª

(Declaração da maior favorabilidade da convenção)

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CLAUSULA 71.ª

(Reclassificação)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato Colectivo serão classificados pela empresa, segundo as funções que efectiva ou predomina-

mente 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 desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na categoria de acordo com as funções que efectiva ou predominantemente desempenhem, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — As classificações profissionais efectuadas nos termos dos n.ºs anteriores produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

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

Ajudante de 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 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 se 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 propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas 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 os meios de tratamento disponíveis.

Aprendiz — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o 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 predominantemente normal, pouco complexos normalmente rotineiros 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 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 manuais, 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. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não este-

jam mecanizados procede às várias operações manuais.

Bate-chapa — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como: montagem e reparação de secção de carroçarias, soldadura oxiacetilémica, 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 e faz a folha de caixa diária.

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 Equipa — O trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige, 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 relativa ao pessoal da empresa.

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

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 contabilísticos, 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, verificando 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 Pessoal — O profissional que predominantemente atende os candidatos às diversas vagas na empresa, informando-os das condições de admissão e faz registo do respectivo pessoal; prepara 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 como a elaboração de horários de trabalho, quadros de pessoal; mapas de férias, inscrições nos Sindicatos e Caixa de Previdência, etc.; ocupa-se dos pedidos de informação e da correspondência relacionada com 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 do Centro de Informática — O trabalhador que superintende em todos os serviços de informática.

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 houver.

Chefe de Secção — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena o trabalho de um grupo de trabalhadores, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias das divisões e serviços, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector de chefia, e 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 Vendas — O trabalhador que dirige um ou mais sectores de promoção e vendas da empresa, podendo coadjuvar os seus superiores hierárquicos.

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

Contabilista — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para 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, elabora e assegura o controlo da exe-

cução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas do Grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo — 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.

Cozinheiro — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e as carnes, procede à execução das operações de culinária; emprata e garante os pratos cozinhados, confeciona os doces destinados às refeições; zela e colabora na limpeza da cozinha e utensílios.

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 — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Director de Serviços — O trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla a administração interna da empresa e participa na definição da política administrativa da empresa.

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 correcção, 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 seguintes; 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 de 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; responsabiliza-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.

Fogoeiro — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de com-

bustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda-livros — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registo ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticas ou sintéticas, 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 da 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.

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; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos e coadjuva na promoção de vendas.

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

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

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 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 da viatura e respectiva carga e procede à cobrança dos produtos vendidos.

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

Operador de Máquinas de Contabilidade — O trabalhador que escolhe o Programa adequado ao tipo de operações a efectuar pressionando alavancas e introduzindo «cassetes», cartões ou fitas perfuradas; verifica a exactidão das facturas, recibos ou outros documentos a lançar; acciona as teclas e manipula alavancas da máquina para registar os elementos, números e letras dos documentos que lança e para calcular, os valores parciais e totais e outros dados numéricos.

Por vezes efectua diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade. Por vezes, opera a máquina para elaborar facturas, folhas de salários, efectuar cálculos estatísticos e movimento de «stock».

Operador de Máquinas de Elevação e Transporte — O trabalhador que cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e/ou elevação.

Operador Mecanográfico — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como: interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, para o que elabora painéis e faz ensaios prévios; assegura o funcionamento do sistema de alimentação colocando sucessivamente as fichas ou fitas perfuradas e suas respectivas rotinas; vigia o funcionamento e executa o trabalho, consoante as rotinas recebidas; recolhe os resultados obtidos em listas, impressos ou fitas perfuradas, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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.

Pintor-Auto — 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.

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

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.

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

Prospecor de Vendas — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Programador — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamentos automáticos de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo Analista de Sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organogramas e procede a 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 peças e 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 estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde se necessário a pedidos de informação telefónicos.

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 em 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 — 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 e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas aos escritórios centrais 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 ou Encarregado de Produção Chefe de Manutenção Chefe de Vendas Chefe de Centro de Informática Chefe de Laboratório Chefe de Contabilidade
V	Chefe de Secção Contabilista Guarda-livros Programador Tesoureiro Chefe de Pessoal
VI	Ajudante de Encarregado de Produção Inspector de Vendas
VII	Encarregado de Armazém Prospector de Vendas
VIII	Chefe de Linha
IX	Chefe de Equipa Caixa Escriturário de 1.º Fiel de Armazém Mecânico de 1.º Motorista Vendedor-Distribuidor Motorista Distribuidor Oficial Electricista Operador de Máquinas de Contabilidade com mais de dois anos Operador Mecanográfico Serralheiro Mecânico de 1.º Fogueiro de 1.º Pintor-Auto de 1.º Bate-chapa de 1.º Vendedor

Graus	Categorias Profissionais
X	Ajudante de Chefe de Linha Analista Escriturário de 2.º Mecânico de 2.º Operador de Máquinas de Contabilidade até 2 anos Operador de Máquinas de Elevação e Transporte Serralheiro Mecânico de 2.º Fogueiro de 2.º Pintor-Auto de 2.º Bate-chapa de 2.º Torneiro Mecânico Motorista
XI	Ajudante de Motorista Ajudante de Motorista Vendedor-Distribuidor ou Ajudante de Motorista-Distribuidor Escriturário de 3.º Pré-Oficial Electricista de 2.º ano Serralheiro Mecânico de 3.º Fogueiro de 3.º Pintor de 3.º Bate-chapa de 3.º Operador de Linha de Produção de 1.º Operador de tratamento de águas Telefonista Preparador de xaropes
XII	Auxiliar de Laboratório Contínuo com mais de 21 anos Estagiário de 2.º ano Operador de Linha de Produção de 2.º Porteiro Pré-Oficial Electricista de 1.º ano Cobrador Cozinheiro
XIII	Ajudante de Electricista de 2.º ano Auxiliar de Armazém Auxiliar de Produção Estagiário de 1.º ano Praticante Metalúrgico de 2.º ano
XIV	Trabalhador de Limpeza
XV	Ajudante de Electricista do 1.º ano Praticante Metalúrgico do 1.º ano
XVI	Aprendiz de Electricista do 3.º ano Aprendiz Metalúrgico dos 3.º e 4.º anos Auxiliar de Produção com menos de 18 anos Auxiliar de Armazém com menos de 18 anos
XVII	Aprendiz de Electricista do 2.º ano Aprendiz Metalúrgico do 2.º ano
XVIII	Aprendiz de Electricista do 1.º ano Aprendiz Metalúrgico do 1.º ano

ANEXO III

TABELA SALARIAL

Graus	TABELA A	TABELA B
1	51.500\$00	40.800\$00
2	47.300\$00	36.600\$00
3	44.400\$00	35.100\$00
4	41.500\$00	33.400\$00
5	37.100\$00	27.700\$00
6	30.800\$00	23.600\$00
7	27.600\$00	22.200\$00
8	26.300\$00	20.400\$00
9	26.200\$00	19.700\$00
10	24.750\$00	18.400\$00
11	22.600\$00	17.700\$00
12	21.100\$00	16.300\$00
13	20.200\$00	16.000\$00
14	18.900\$00	15.900\$00
15	17.000\$00	12.700\$00
16	15.400\$00	11.500\$00
17	13.800\$00	10.500\$00
18	12.800\$00	9.500\$00

Nota: A presente Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1984.

ANEXO IV

**Enquadramento das profissões
em níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/78)**

Níveis	Categorias profissionais
1. Quadros Superiores	Director-Geral Director Comercial Director Fabril Director de Serviços
2. Quadros Médios	
2.1 — Técnicos Administrativos	Chefe de Pessoal Chefe de Centro de Informática Adjunto Director de Serviços e Comercial Adjunto de Director Fabril Chefe de Escritório Chefe de Vendas Chefe de Contabilidade

Níveis	Categorias profissionais
2.2 — Técnicos de Produção e Outros	Chefe ou Encarregado de Produção Chefe de Manutenção Chefe de Laboratório
4. Profissionais altamente qualificados	
4.1 — Administrativos	Analista de Sistemas Contabilista
5. Profissionais Qualificados	
5.1 — Administrativos	Chefe de Secção Guarda-livros Programador Tesoureiro Caixa Escriturário de 1.º Operador de Máquinas de Contabilidade com mais de 2 anos Operador Mecanográfico
5.2 — Comércio	Inspector de Vendas Vendedor Prospector de Vendas
5.3 — Produção	Ajudante do Encarregado de Produção Chefe de Linha Chefe de Equipa Encarregado de Armazém Mecânico de 1.º Oficial Electricista Serralheiro de 1.º Analista Fogueteiro de 1.º Pinto Auto de 1.º Bate-chapa de 1.º
5.4 — Outros	Motorista Vendedor-Distribuidor Motorista Motorista Distribuidor
6. Profissionais Semi-Qualificados (especializados)	
6.1 — Administrativos, Comércio e Outros	Escriturário de 2.º Operador de Máquinas de Contabilidade até dois anos Escriturário de 3.º Telefonista

Níveis	Categorias profissionais
6.2 — Produção	Fiel de Armazém Ajudante de Chefe de Linha Mecânico de 2.º Operador de Máquinas de Elev. Transp. Serralheiro Mecânico de 2.º Ajudante de Motorista Ajudante de Motorista Vendedor-Distribuidor ou de Motorista Distribuidor Serralheiro Mecânico de 3.º Operador de Linha de Produção de 1.º Operador de Tratamento de Águas Preparador de Xaropes Torneiro Mecânico Fogoeiro de 2.º e 3.º Pintor de 2.º e 3.º Bate-chapa de 2.º e 3.º Cozinheiro
7. Profissionais não especializados (indiferenciados)	
7.1 — Administrativos, Comércio e Outros	Cobrador Contínuo com mais de 21 anos Porteiro Trabalhador de Limpeza
7.2 — Produção	Auxiliar de Laboratório Operador de Linha de Produção de 2.º Auxiliar de Armazém Auxiliar de Produção
ESTÁGIO E APRENDIZAGEM	
A. Praticantes e Aprendizizes	
A.1 Praticantes Administrativos	Estagiário de 2.º Ano Estagiário de 1.º Ano

Níveis	Categorias profissionais
3.3 Praticantes de Produção	Pré-Oficial Electricista do 2.º Ano Pré-Oficial Electricista do 1.º Ano Ajudante Electricista do 2.º Ano Praticante de Metalúrgico do 2.º Ano Ajudante Electricista do 1.º Ano Praticante Metalúrgico do 1.º Ano
3.4 Aprendizagem de Produção	Aprendiz Electricista de 3.º Ano Aprendiz Metalúrgico dos 3.º e 4.º Anos Auxiliar de Produção com menos de 18 anos Auxiliar de Armazém com menos de 18 anos Aprendiz Electricista do 2.º Ano Aprendiz Metalúrgico do 2.º Ano Aprendiz Electricista do 1.º Ano Aprendiz Metalúrgico do 1.º Ano

Celebrado em 27 de Julho de 1984.

Pela Associação Comercial e Industrial do

Pinhal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato da Indústria de Bebidas do Sul
Algarves e o Sindicato dos Trabalhadores de Trans-
portes Rodoviários da Região Autónoma da Ma-
deira:

(Assinatura ilegível)

«Depositado em 16 de Agosto de 1984, a fl.º 28 do
Livro n.º 1 com o n.º 26, nos termos do art.º 24.º do De-
creto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

ACORDO DE COLABORAÇÃO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRANSPORTADORES PÚBLICOS, RODOVIÁRIOS DE MERCADORIAS ANTRAM — E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

De harmonia com o estipulado no n.º 1 da cláusula n.º 46.º da Convenção Colectiva de Trabalho em epígrafe, publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13, III Série,

de 2/7/84, no âmbito da supracitada convenção foi constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

MEMBROS EFECTIVOS:

Carlos Gonçalves Farinha
João Leónio Vieira Coelho

MEMBROS SUPLENTES:

Daniel de Freitas Alves
Carlos Gomes Nunes

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira:

MEMBROS EFECTIVOS:

José Arlindo Gomes Ferreira
António José Ascensão Gonçalves

MEMBROS SUPLENTES:

Jaime Vieira da Luz
Lino Domingos Gonçalves

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE BEBIDAS DO SUL E ILHAS E OUTRO — PARA OS SECTORES DE ÁGUAS DE MESA, SUMOS E REFRIGERANTES

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

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal, tornará a mencionada convenção extensiva na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, que exer-

çam a actividade económica abrangida pela convenção, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 16 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRANSPORTES PÚBLICOS RODOVIÁRIOS DE MERCADORIAS — ANTRAM — E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

No JORAM, n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 1984, foi publicado o CCT mencionado em título.

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

Considerando a existência, de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do

possível, as condições de trabalho no mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei N.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do competente Aviso no JORAM, n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 1984, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do

Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — ANTRAM — e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 1984, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais do sector económico abrangido, não inscritas na associação patronal signatária e aos trabalhadores, ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante, não filiados no sindicato signatário.

ARTIGO 2.º

As tabelas salariais produzem os mesmos efeitos previstos no CCT.

ARTIGO 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, aos 24 de Agosto de 1984.
— O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**.

PE DO CCTV CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA E TURISMO E OUTROS — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA HOTELEIRA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

No JORAM, n.º 12, III Série, de 18 de Junho de 1984, foi publicado o CCTV mencionado em título.

Considerando que na área e âmbito da actividade regulada pelo referido instrumento colectivo de trabalho, existem entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e conseqüentemente, não abrangidos;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do competente Aviso, no JORAM, n.º 12, III Série, de 18 de Junho de 1984, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79,

de 29 de Dezembro pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes o seguinte:

ARTIGO 1.º

1 — As disposições constantes do CCTV celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros — para o Sector da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, n.º 12, III Série, de 18 de Junho de 1984, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico não inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — A presente portaria de extensão não se aplica aos trabalhadores representados por outras associações e abrangidos por regulamentação colectiva.

ARTIGO 2.º

1 — A tabela salarial produz os mesmos efeitos previstos no CCTV, podendo as diferenças resultantes da retroactividade ser pagas em prestações mensais até ao limte de 4.

2 — Esta portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, aos 22 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**.

PE DO CCT ENTRE A ASSOC. COMERCIAL E IND. DO FUNCHAL E O SIND. DOS TRABALHADORES DA IND. DE VESTUÁRIO DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA AS ACTIVIDADES DE LAVANDARIAS, LAVANDARIAS/TINTURARIAS, DE ALFAIATARIAS E DE CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO — REVISÃO SALARIAL

No JORAM, n.º 12, III Série, de 18 de Junho de 1984, foi publicado o CCT mencionado em título.

Considerando que no âmbito da actividade regulamentada pelo referido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho existem entidades patronais e trabalhadores não representados nas associações outorgantes e atentos à justiça e interesse social a alcançar com a uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do Aviso para PE no JORAM, n.º 12, III Série, de 18 de Junho de 1984, ao qual não foi deduzida qualquer oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, o seguinte:

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Ind. do Funchal (ACIF) e o Sind. dos Trabalhadores da

Ind. de Vestuário do Distrito do Funchal, para as actividades de Lavandarias, Lavandarias/Tinturarias, de Alfaiatarias e de Confecção de Vestuário, publicado no JORAM, n.º 12, III Série, de 18 de Junho de 1984, são tornadas extensivas, na Região Autónoma da Madeira, às seguintes entidades:

a) Entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato signatário da convenção, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, aos 20 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**.

PE DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE VÁRIAS EMPRESAS DE TRANSPORTES MARÍTIMOS DE TRÁFEGO LOCAL E DE EXTRACÇÃO DE AREIA DO FUNDO DO MAR E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DOS TRANSPORTES MARÍTIMOS E ANÁLOGOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO AO ACT PUBLICADO NO JORAM, N.º 9, III SÉRIE, DE 16/5/83

No JORAM, n.º 12, III Série, de 18/6/84, foi publicado o Acordo Colectivo de Trabalho mencionado em título.

Considerando que na área e âmbito da actividade regulada pelo referido instrumento colec-

tivo de trabalho existem empresas não subscritoras e trabalhadores não filiados na associação outorgante e consequentemente não abrangidos;

Considerando a justiça e a necessidade de uniformizar na medida do possível, as condições de trabalho no mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do competente Aviso no JORAM, n.º 12, III Série, de 18/6/84, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre várias Empresas de Transportes Marítimos de Tráfego Local e de Extracção de Areia do Fundo do Mar e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Marítimos e Análogos da Região Autónoma da Madeira — Revisão do ACT publicado no JORAM n.º 9, III Série, de 16/5/83 — publicado no JORAM n.º 12, III Série de 18/6/84, são tornadas extensivas, na Região Autónoma da Madeira, às seguintes entidades:

a) A todas as empresas do sector abrangido que não tendo outorgado a convenção exerçam a sua actividade na Região Autónoma da Madeira e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, independentemente da sua filiação sindical;

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

ARTIGO 2.º

A tabela salarial produz os mesmos efeitos previstos no ACT, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

ARTIGO 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Comércio e Transportes, aos 17 de Agosto de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**.

Organizações do Trabalho

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO DOS CORPOS GERENTES PARA O TRIÉNIO 1984/1987

ASSEMBLEIA GERAL

EFFECTIVOS:

Manuel de Freitas Spínola, Sócio n.º 1318, casado, 50 anos de idade, filho de Manuel Freitas Spínola e de Henriqueta Freitas Spínola, natural da freguesia de São Pedro, residente à Ladeira da Conceição, freguesia de São Roque, portador do Bilhete de Identidade n.º 2011169 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 22 de Janeiro de 1979.

João Gomes Serrão, Sócio n.º 1650, casado, 54 anos de idade, filho de António Gomes Serrão e de Júlia Dias, natural da freguesia de São Martinho, residente ao Caminho do Olival n.º 5, freguesia de São Roque, portador do Bilhete de Identidade n.º 1233131 emitido pelo Arquivo de

Identificação de Lisboa em 1 de Setembro de 1981.

José Agostinho da Silva, Sócio n.º 3974, casado, 21 anos de idade, filho de Agostinho da Silva e de Maria Jesus Costa Nunes, natural da freguesia de Santa Maria Maior, residente ao Bairro de Santa Maria n.º 54, freguesia de Santa Maria Maior, portador do Bilhete de Identidade n.º 6215148 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 4 de Setembro de 1979.

SUPLENTE:

Jesuíno Gonçalves Rodrigues Coelho, Sócio n.º 1895, 41 anos de idade, filho de Noé Rodrigues Coelho e de Conceição Gonçalves Baeta, natural da freguesia de São Gonçalo, residente ao Farrobo de Baixo, S. Gançalo, freguesia de Santa Maria

Maior, portador do Bilhete de Identidade n.º 2180589 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 27 de Maio de 1980.

DIRECÇÃO

EFFECTIVOS:

José Arlindo Gomes Ferreira, Sócio n.º 1515, 45 anos de idade, filho de Manuel Ferreira e de Maria Gomes Lume, natural da freguesia de Santa Maria Maior, residente ao Sítio do Lugar do Meio, freguesia de Santo António, portador do Bilhete de Identidade n.º 1007678 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 5 de Junho de 1979.

António José Ascensão Gonçalves, Sócio n.º 1736, casado, 42 anos de idade, filho de Fernando Gonçalves e de Maria Dulce Gonçalves, natural da freguesia de São Pedro, residente à Rua de São João de Deus n.º 2-A, freguesia de São Pedro, portador do Bilhete de Identidade n.º 1128814 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 21 de Outubro de 1983.

Jaime Vieira da Luz, Sócio n.º 1406, casado, 57 anos de idade, filho de João Vieira da Luz e de Maria José da Luz, natural da freguesia de São Pedro, residente ao Caminho de Santo António n.º 127, freguesia de Santo António, portador do Bilhete de Identidade n.º 1029676 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 24 de Abril de 1981.

Carlos Cecílio Alves Vieira Ferreira, Sócio n.º 1282, 48 anos de idade, casado, filho de Francisco Pereira e de Maria do Espírito Santo Vieira, natural da freguesia de Santa Luzia, residente ao Beco do Salvador n.º 12-G, Arrifes, freguesia de São Pedro, portador do Bilhete de Identidade n.º 0264364 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 4 de Abril de 1978.

José Sidónio Santos Correia, Sócio n.º 1296, 41 anos de idade, casado, filho de João Correia e de Maria dos Santos Correia, natural da freguesia de Santa Cruz, residente na Rua dos Louros n.º 17-A, freguesia de Santa Maria Maior, portador do Bilhete de Identidade n.º 1091845 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 24 de Abril de 1981.

Lino Domingos Gonçalves, Sócio n.º 1299, 49 anos de idade, casado, filho de Manuel Gonçalves e de Júlia Inês Gonçalves, natural da freguesia de São Roque, residente ao Lombo Segundo,

freguesia de São Roque, portador do Bilhete de Identidade n.º 0281973 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 11 de Dezembro de 1975.

José Alves, Sócio n.º 1334, casado, 53 anos de idade, filho de José Alves e de Maria das Neves, natural da freguesia de Santa Maria Maior, residente na Rua Bartolomeu Dias, 1.º Beco, 1.ª Porta, freguesia de Santa Maria Maior, portador do Bilhete de Identidade n.º 0369406 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 17 de Fevereiro de 1984.

Heliodoro Francisco Fernandes da Silva, Sócio n.º 1835, casado, filho de António da Silva e de Elisa Fernandes da Silva, natural da freguesia de S. Gonçalo, residente em São João Latrão, freguesia de São Gonçalo, portador do Bilhete de Identidade n.º 0293037 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 14 de Março de 1978.

Gilberto Castro Camacho, Sócio n.º 4285, solteiro, 20 anos de idade, filho de António Pereira Fernandes Camacho e de Martinha Jesus Castro, natural da freguesia do Monte, residente no Vasco Gil de Dentro, freguesia de S. António, portador do Bilhete de Identidade n.º 7072730 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 16 de Agosto de 1983.

Manuel António Rodrigues de Jesus, Sócio n.º 4578, casado, 40 anos de idade, filho de António de Jesus e de Dolores Rodrigues Florença de Jesus, natural da freguesia de Santo António, residente no Sítio do Pico do Cardo, freguesia de Santo António, portador do Bilhete de Identidade n.º 2146735 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 9 de Abril de 1981.

Alexandre Baptista Fernandes da Silva, Sócio n.º 4165, casado, 29 anos de idade, filho de João Baptista Fernandes da Silva e de Maria Dionísia Camacho, natural da freguesia de Santa Luzia, residente no Sítio dos Alecrins, freguesia de Santo António, portador do Bilhete de Identidade n.º 5270675 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 24 de Novembro de 1969.

SUPLENTES:

João Luís de Freitas Faria, Sócio n.º 2612, casado, 33 anos de idade, filho de João do Nascimento Faria e de Rosa de Freitas Faria, natural da freguesia de São Gonçalo, residente ao Sítio

do Farrobo de Baixo, freguesia de São Gonçalo, portador do Bilhete de Identidade n.º 4699443 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 17 de Novembro de 1977.

Manuel Rodrigues Júnior, Sócio n.º 1375, casado, 47 anos de idade, filho de José Rodrigues Júnior e de Maria de Jesus, natural de São Vicente, residente ao Sítio da Vargem, concelho de São Vicente, portador do Bilhete de Identidade n.º 2346365 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 15 de Julho de 1981.

Manuel Sérgio Cardoso, Sócio n.º 2413, casado, 33 anos de idade, filho de Manuel Cardoso Júnior e de Celestina Rodrigues Cardoso, natural da freguesia do Monte, residente na Rua Brigadeiro Couceiro n.º 31, freguesia da Sé, portador do Bilhete de Identidade n.º 5146365 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 17 de Novembro de 1978.

José Martins de Barros, Sócio n.º 1881, casado, 36 anos de idade, filho de João Martins de Barros e de Matilde da Conceição Faria, natural da freguesia de São Gonçalo, residente na Pedra Mole, freguesia do Caniço, portador do Bi-

lhete de Identidade n.º 2187279 emitido em 28 de Agosto de 1979 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel de Freitas Gomes, Sócio n.º 3742, casado, 31 anos de idade, filho de João Gomes e de Júlia de Freitas, natural da freguesia do Caniço, residente ao Sítio da Quinta, freguesia do Caniço, portador do Bilhete de Identidade n.º 7259962 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 26 de Março de 1982.

Orlando Francisco Fernandes, Sócio n.º 2119, casado, 36 anos de idade, filho de Francisco Fernandes e de Isaura Correia Fernandes, natural de Santa Maria Maior, residente no Caminho do Meio, Bom Sucesso, portador do Bilhete de Identidade n.º 2041414 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 15 de Setembro de 1977.

João Manuel Rodrigues de Sousa, Sócio n.º 3932, casado, 31 anos de idade, filho de João de Sousa e de Maria da Conceição Basílio de Sousa, natural de São Gonçalo, residente na Rampa dos Viveiros n.º 12, freguesia de São Pedro, portador do Bilhete de Identidade n.º 4694583 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa em 23 de Setembro de 1981.

SECRETARIAS REGIONAIS DO COMÉRCIO E TRANSPORTES E DO TRABALHO

DESPACHO CONJUNTO

1—A empresa em nome individual «Antonino Nunes», com actividade principal de fabricação de mobiliário de madeira, (CAE 232010), contribuinte equiparado a pessoa colectiva n.º 811001741, atravessando grave crise por insuficiência de meios financeiros que se reflecte na estabilidade dos seus 13 postos de trabalho, solicitou o apoio financeiro da Secretaria Regional do Trabalho.

2—A viabilização económica e financeira da empresa passa, pelo saneamento do montante em dívida ao Banco Totta & Açores e também pela concessão, através da Secretaria Regional do Trabalho, de um apoio sob a forma de empréstimo.

3—Estão preenchidas as condições previstas no n.º 5 do Despacho Normativo n.º 316/78, de 30 de Novembro.

4—A empresa ainda não beneficiou de qualquer apoio financeiro da Secretaria Regional do Trabalho.

5—O departamento de tutela do sector, Secretaria Regional do Comércio e Transportes foi de parecer favorável à concessão de um apoio financeiro reembolsável, através da Secretaria Regional do Trabalho, considerando-o imprescindível para o equilíbrio económico-financeiro da empresa.

6—Assim, tendo em conta o citado Despacho Normativo n.º 316/78, de 30 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Despacho Normativo n.º 198/80, de 3 de Julho, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresa «Antonino Nunes», através do Gabinete Regional de Gestão do Fundo

de Desemprego (G. R. G. F. D.), um empréstimo para manutenção dos postos de trabalho no montante de 2.433.600\$00, nas seguintes condições:

6.1 — As entregas far-se-ão numa ou mais prestações, contra a apresentação de:

— documento comprovativo da consolidação da dívida no Banco Totta & Açores, pelo período de 4 anos, sendo o capital reembolsado em 8 prestações semestrais de capital e juros;

— fotocópia autenticada da «Folha de Direcção Regional de Segurança Social» para comprovação do número de trabalhadores (13).

6.2 — O montante do empréstimo poderá sofrer alterações desde que o número de trabalhadores seja inferior a 13. Nesta situação, o valor do empréstimo será o definido no ponto 7 do Despacho Normativo n.º 316/78, de 30 de Novembro.

6.3 — O empréstimo deverá ser levantado na totalidade, dentro do prazo de 6 meses, contados a partir da data deste despacho, findo o qual a verba cativa será desactivada, não podendo mais ser levantada.

7 — A empresa compromete-se a:

7.1 — Não reduzir o nível de emprego, até ao final do reembolso e substituir, através de novos contratos de trabalho sem prazo, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo.

7.2 — Pagar integralmente aos trabalhadores as respectivas remunerações e cumprir com as restantes obrigações legais a eles respeitantes.

7.3 — Pagar integralmente, a partir do momento de concessão, as contribuições para a Previdência Social e Fundo de Desemprego.

7.4 — Não levantar lucros sob qualquer forma, nomeadamente, a título de levantamentos por conta, nem aumentar remuneração do proprietário/gerente, em percentagem superior ao montante

médio das remunerações dos trabalhadores, enquanto:

— Não for reembolsado o GRGFD.

— Não estiver assegurada a estabilidade dos postos de trabalho, com as contribuições, para a Segurança Social e Fundo de Desemprego em dia.

— Não for obtido o necessário equilíbrio da estrutura financeira

7.5 — Remeter ao G. R. G. F. D., no prazo de um mês a partir das datas de levantamentos, documentos comprovativos da:

— regularização da dívida à Segurança Social e Fundo de Desemprego;

— regularização de salários em atraso.

7.6 — Entregar nos Serviços da Secretaria Regional do Trabalho toda a documentação que lhe for solicitada.

7.7 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional do Trabalho a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão.

7.8 — Devolver a importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

8 — A entidade responsável pelo reembolso é a empresa, através d.º pessoas com capacidade para a obrigar e nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 8 de Dezembro.

9 — O reembolso será realizado num prazo de 5 anos, com dois anos de diferimento, e efectuar-se-á em 10 prestações semestrais de igual montante, a indicar pelo GRGFD.

10 — Os prazos fixados em **6.3** e **7.5** poderão ser prorrogados mediante despacho do Secretário Regional do Trabalho, sob proposta fundamentada dos Serviços.

11 — Do presente despacho, será dado conhecimento à Secretaria Regional do Planeamento e Finanças.

12 — É da competência da Secretaria Regional do Trabalho qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

Preço deste número: 60\$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>	ASSINATURAS		<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>	
	<p>Publicação de Anúncios (10\$)</p>	<p>De 10\$ a 20\$</p>		<p>10\$00</p>
	<p>Publicação de Anúncios (10\$)</p>	<p>De 20\$ a 30\$</p>		<p>20\$00</p>
	<p>Publicação de Anúncios (10\$)</p>	<p>De 30\$ a 40\$</p>		<p>30\$00</p>
	<p>Publicação de Anúncios (10\$)</p>	<p>De 40\$ a 50\$</p>		<p>40\$00</p>
<p>Preço de Suplementos: 10\$00 por página (15\$00) A estes valores acrescentar portes de correio (Portaria n.º 208/82, de 28 de Dezembro)</p>				