REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série — Número 17 Terça-feira, 1 de Setembro de 1987

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despacho:

— Constituição de uma Comissão Técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma Portaria de Regulamentação de Trabalho para os estabelecimentos similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.

Portarias de Regulamentação do Trabalho:

— PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social — Deliberação da Comissão Técnica Tripartida.

Portarias de Extensão:

— PE do ACT 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.

— Aviso para PE do CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e Outro.

— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e Outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e Outros.

— Aviso para PE do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa dos Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outro — Alteração Salarial e Outras.

Convenções Colectivas de Trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e Outro.

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e Outra e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outra.

— CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e FETESE — Federação dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outro — Alteração Salarial e Outras.

Regulamentação do Trabalho

DESPACHO

CONSTITUIÇÃO DE UMA COMISSÃO TÉCNICA PARA A ELABORAÇÃO DOS ESTUDOS PREPARATÓRIOS DE UMA PORTARIA DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO PARA OS ESTABELECIMENTOS SIMILARES DE HOTELARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

O processo de revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para os estabelecimentos similares de hotelaria da Região Autónoma da Madeira, outorgada pela Associação Comercial e Industrial do Funchal, Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria Turismo de Portugal, publicado no JORAM, n.º 15, III Série, de 16 de Agosto de 1983, n.º 15, de 1 de Agosto de 1985 e n.º 20, de 16 de Outubro de 1986, iniciou-se com a apresentação da respectiva proposta em 5 de Maio de 1987 pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, tendo as associações patronais respondido através das respectivas contrapropostas.

Em negociações directas as partes não alcançaram qualquer acordo tendo a associação sindical proponente requerido em 21 de Julho de 1987, a passagem do processo à fase de conciliação.

O processo de conciliação decorreu em três reuniões e não obstante as diligências efectuadas com vista à obtenção de um consenso, nomeadamente no que se refere aos valores percentuais a consignar na tabela salarial, não foi possível o acordo, face à intransigência das posições assumidas pelos parceiros sociais.

Assim e porque apesar de todas as entidades conciliatórias referidas, mantêm-se o impasse negocial, não tendo sido possível alcançar a desejável e necessária plataforma de entendimento, impõe-se como único recurso legal para solucionar o conflito, a passagem do processo à fase administrativa.

Considerando que se acham preenchidos os condicionalismos previstos no n.º 1 do art.º 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e, em cumprimento do disposto no n.º 4 do citado preceito, bem como, de harmonia com as competências estabelecidas na alínea c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 23 de Setembro, determino:

1. É constituída uma Comissão Técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma Portaria de Regulamentação de Trabalho para os estabelecimentos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira.

2. A referida Comissão será integrada pelos seguintes elementos:

— um representante da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais que coordenará e será assessorado por um técnico superior.

— um representante da Secretaria Regional do Turismo e Cultura.

— um assessor a designar pela Associação Comercial e Industrial do Funchal.

— um assessor a designar pela Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira.

— um assessor a designar pela Federação Nacional dos Sindicatos da indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 24 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

PORTARIA DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT PARA OS TRABALHADORES AO SERVIÇO DAS INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL — DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO TÉCNICA TRIPARTIDA

No dia 8 de Julho de 1987 reuniu-se no 3.º andar do Ministério do Trabalho e Segurança Social, Praça de Londres, 2, a comissão técnica tripartida a que se refere a base LV da PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, a fim de se pronunciar sobre

tempo de serviço a considerar para efeitos de diuturnidades (base XLIX), bem como sobre a interpretação a dar ao n.º 4 da mesma base.

Estiveram presentes todos os elementos que integram a comissão técnica tripartida constituída por despacho do Sr. Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 16 de Julho de 1986, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, com a alteração publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1986, tendo deliberado por maioria com voto contra do representante da União das Misericórdias:

1 — Aditar ao n.º 1 da base XLIX o parágrafo seguinte:

Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente em instituições particulares de solidariedade social, devendo o trabalhador apresentar declaração da instituição ou instituições empregadora(s) atestando a sua antiguidade.

Foi igualmente deliberado, mas por unanimidade:

2 — Interpretar o n.º 4 da mesma base XLIX no sentido de se entender que o referido número contempla não só as diuturnidades já vencidas à data da entrada em vigor da PRT como também as que se forem vencendo posteriormente.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE DO ACT ENTRE VÁRIAS EMPRESAS DE TRANSPORTES MARÍTIMOS DE TRÁFEGO LOCAL E DE EXTRACÇÃO DE AREIO DO FUNDO DO MAR E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DOS TRANSPORTES MARÍTIMOS E ANÁLOGOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

No JORAM n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 1987, foi publicado o ACT mencionado em título.

A regulamentação colectiva consagrada no referido instrumento obriga na Região Autónoma da Madeira, apenas as entidades patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária, sendo certo que existem outras empresas e trabalhadores não associados, pertencentes ao mesmo sector económico e profissional.

Considerando que é de justiça regular uniformemente as relações de trabalho do mesmo sector de actividade e cumprimento que foi o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso Oficial, n.º 13, III Série, 2 de Julho de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

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 dos Assuntos Sociais e do Plano o seguinte:

ART.º 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do ACT entre várias Empresas de Transportes Marítimos de Tráfego Local e de Extracção de Areias do Fundo do Mar e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Marítimos e Análogos da Região Autónoma da Madeira publicado no JORAM n.º 13, III Série, de 2.7.87 são tornadas extensivas:

a) As entidades patronais não outorgantes que exerçam na Região Autónoma da Madeira, a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

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

ART.º 2.º

A tabela salarial produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro de 1986 podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

ART.º 3.º

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

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 17 de Agosto de 1987. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *José Miguel Luís de Sousa*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E OUTRAS E O SAP — SINDICATO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS DA ACTIVIDADE PORTUÁRIA E OUTRO.

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 e do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma PE da alteração convencional em título, publicada no B.T.E., I Série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceitos e diploma, tornará a alteração convencional extensiva na Região Autónoma da Madeira, às entidades patronais outorgantes e aos trabalhadores ao serviço das profissões e categorias profissionais, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical celebrante, ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação do presente aviso.

O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ÓPTICOS E OUTRA E A FEPCES — FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85 de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma PE da convenção referida em epígrafe, publicada no BTE, I Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1987 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria, a emitir do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as constantes das disposições constantes da referida convenção extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas nas associação patronais signatárias, exerçam a sua actividade na área de aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias aí previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissõe e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais signatárias e não filiados nos sindicatos outorgantes.

O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A APAC — ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FETESE — FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTRO — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e ainda nos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma PE da convenção referida em epígrafe publicada no B.T.E., I Série,

n.º 27 de 22 de Julho de 1987 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as condições de Trabalho constantes da aludida convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que prossigam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal celebrante que exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, não filiadas nas associações sindicais celebrantes.

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

O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOC. DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E OUTRAS E O SAP — SIND. DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS DA ACTIVIDADE PORTUÁRIA E OUTRO

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga por um lado, todas as empresas filiadas nas Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, da ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul, ANEE — Associação das Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP e dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade portuária no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo só é aplicável aos trabalhadores que, pertencendo às empresas refridas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusiva ou predominantemente nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e dos operadores portuários, e bem assim àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão nestes sectores, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável neste CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de dois anos.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a matéria relativa a tabela salarial, a qual terá a duração mínima de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as condições mínimas

exigidas no anexo I, secção A, II — Condições de ingresso na profissão.

2 — Aos trabalhadores que já exerçam efectivamente a profissão será dispensada a aplicação do número anterior, devendo comprová-lo através de documento adequado.

Cláusula 4.ª

Pactos limitativos da admissão

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 80.ª, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

Cláusula 5.ª

Preenchimento de vagas e admissões

1 — Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 — Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras deverão consultar por escrito os sindicatos signatários, que, no prazo máximo de dez dias, lhes fornecerão as listas dos inscritos no seu registo de desempregados, das quais constem, pelo menos, os seguintes elementos: idade, habilitações escolares e profissionais, empresas onde prestou serviços, duração destes e funções desempenhadas por parte de cada um dos trablhadores constantes desta lista.

3 — Nas promoções para categorias de chefia devem as empresas observar os critérios seguintes:

a) Competência profissional;

b) Qualidades específicas requeridas para o cargo.

Cláusula 6.ª

Admissão de trabalhadores com carteira profissional

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua carteira, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido do sindicato.

Cláusula 7.ª

Período experimental

A matéria relativa ao período experimental será regida pela lei geral do trabalho.

Cláusula 8.ª

Contratos a prazo

1 — A celebração de contratos a prazo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a prazo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 9.ª

Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais e acesso

1 — As categorias profissionais são as constantes do anexo I, secção A, I — Categorias profissionais.

2 — Será cumprido o quadro de densidades que constitui o anexo I, secção A, VI — Quadro de densidades.

3 — O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias previstas neste contrato é de um ano, salvo em caso de correcções do quadro de densidades, sem prejuízo do disposto no anexo I, secção, A, IV — Disposições especiais.

SECÇÃO III

Substituição e transferência

Cláusula 11.ª

Substituição interina

1 — Entende-se por substituição interina a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual ; diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora expressamente comunicar o contrário ao substituto.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a que corresponde à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores à razão de 30% por ano a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição de outro que se encontre de licença sem retribuição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores à razão de 10% por ano, a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando continuar a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 12.ª

Desempenho de funções diferentes

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições tomadas em conjunto:

a) Quando o interesse da empresa o exiga;

b) Quando o exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;

c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços, temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

Cláusula 13.ª

Transferência de trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) O acordo, por escrito, do trabalhador;

b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 80.ª

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes a essa transferência.

4 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

a) Por um prazo de tempo superior a três meses;

b) Para um local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 14.ª

Contagem do tempo em caso de transferência

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a este contrato;

c) Passar aos trabalhadores no momento de cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

d) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissão de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;

e) Dispensar nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em organismos de previdência ou sejam nomeados para grupos de trabalho ou comissão de comprovado interesse para o sector, tendo em atenção os créditos de tempo consignados pela lei e os direitos reconhecidos nesta convenção em matéria de antiguidade, retribuição e férias;

f) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor;

g) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;

h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 16.ª

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categorias;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade empregadora, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar o horário de trabalho conforme a esta convenção e à lei;

d) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização ou negócios;

e) Respeitar e tratar de forma correcta todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar, nomeadamente os demais trabalhadores;

f) Promover ou executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

h) Em geral cumprir a lei as cláusulas e as deste contrato.

Cláusula 17.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos demais trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato colectivo;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

e) Despedir o trabalhador e readmiti-lo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o

prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

h) Utilizar os trabalhadores, sem o seu prévio acordo, em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção, ou àquelas a que correspondem as suas habilitações ou categorias profissionais;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais.

Cláusula 18.ª

Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e à sua remessa ao repectivo sindicato.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horários e descanso semanal

Cláusula 19.ª

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e 35 horas por semana.

2 — Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

Cláusula 20.ª

Intervalos para descanso

Nos sectores administrativos o período normal de trabalho diário será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá, em princípio, ser inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas.

Cláusula 21.ª

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

b) Do pessoal do serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos guardas e porteiros.

Cláusula 22.ª

Trabalho suplementar

1 — As partes outorgantes do presente CCT consideram que a actividade exercida neste sector postula, pelas suas particularidades, adaptações ao regime legal do trabalho suplementar, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, em razão do que o não consideram directamente aplicável.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é havido como trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

4 — As entidades deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

Cláusula 23.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Só se pode trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados quando estiver em

causa prejuízo evidente e considerável para a empresa quando tenha de se fazer face a acréscimos anormais ou imprevisíveis de trabalho que não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores.

2 — Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo, ou entre as 0 horas e as 24 horas do dia feriado previsto na cláusula 35.ª.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados previstos na cláusula 35.ª têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis em dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de quatro horas e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por sete horas.

Cláusula 24.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga no período da manhã do mesmo dia.

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes dessa hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga nesse dia.

4 — O trabalho prestado nas condições dos n.ºs 2 e 3 será remunerado por um mínimo de três horas e trinta minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de sete horas.

Cláusula 25.ª

Horários diferenciados

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador horários diferenciados, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 26.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Com o acordo das partes, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e, nomeadamente:

a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;

b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego de serviços aduaneiros, nomeadamente trânsitos ou baldeações.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e a retribuição não compreende em si a remuneração devida por trabalho eventualmente prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e bem assim em dias feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 27.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 28.ª.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e no presente contrato colectivo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 28.ª

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, em cada ano civil, a um período de férias de 30 dias consecutivos.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias de acordo com as alíneas seguintes:

a) Admissão no 1.º trimestre — 21 dias consecutivos;

b) Admissão no 2.º trimestre — 14 dias consecutivos;

c) Admissão no 3.º trimestre — 7 dias consecutivos.

3 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 29.ª

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade empregadora.

Cláusula 30.ª

Marcação do período de férias

1 — Na marcação do período de férias devem ser tomados em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores, por forma que se obtenha o acordo das partes quanto ao respectivo período.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem os trabalhadores do mesmo estabelecimento, serviço ou sector elaborar e apresentar à entidade empregadora, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias que assegure o regular funcionamento da respectiva actividade, respeitando, quando for caso disso, o princípio da rotatividade e o regime previsto no n.º 6.

3 — Se na perspectiva da empresa o plano de férias não assegurar o funcionamento regular da actividade em causa, deverão a entidade patronal e os trabalhadores entabular conversações que, valorando as razões objectivas da divergência, permitam introduzir nesse plano os reajustamentos indispensáveis à satisfação dos legítimos interesses que lhes assistam.

4 — Salvo acordo dos trabalhadores em contrário, as férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio a 30 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

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

8 — As empresas deverão, igualmente até ao dia 15 de Abril, comunicar aos respectivos sindicatos a marcação de férias dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 31.ª

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias á indicadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora do prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A intrrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o tabalhador tenha direito.

3 — Haver- 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.

Cláusula 32.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 33.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Clásula 34.ª

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão suspensas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, salvo se o contrário for acordado por escrito.

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 35.ª

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Feriados

Cláusula 36.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

2 — São igualmente feriados os feriados municipal, relativamente às localidades onde a empresa tenha escritóiro e ou dependência, caso não

exista feriado municipal, o feriado distrital em sua substituição.

3 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora os possa compensar com trabalho extraordinário.

SEÇÃO IV

Faltas

Cláusula 37.ª

Definição de falta

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia dia de trabalho a média do horário normal do trabalho correspondente a uma semana.

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

Cláusula 38.ª

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificdas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pelas prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

f) As correspondentes a dois dias úteis, dadas pelo pai e motivadas por nascimento de filho;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

3 — Salvo o caso de outras situações expressamente ressalvadas na lei, nomeadamente quanto a trabalhadores estudantes, e em matéria de protecção à maternidade e paternidade, serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior».

Cláusula 39.ª

Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do n.º grau da linha recta (pais, filhos sogros, noras, genros, padastros e enteados);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitção com os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho resultar de prisão preventiva ou a detenção do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas como justificadas.

2 — Se a situação prevista no número anterior se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, consideradas como injustificadas.

Cláusula 41.ª

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a maior antecedência possível, os dias em que não possa comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da Segurança Social, salvo a impossibilidade devidamente justificada.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam 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 por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

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

c) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 38.ª, salvo disposição legal em contrário;

d) As faltas a que se refere a cláusula 40.ª do presente contrato colectivo;

e) Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

Cláusula 43.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

Cláusula 44.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinarem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, 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 tiver direito.

SECÇÃO V

Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

Cláusula 45.ª

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar obrigatório ou

serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 — O contrato considera-se suspenso, 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.

3 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

6 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 46.ª

Serviço militar obrigatório

1 — As disposições da cláusula anterior são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório por antecipação).

2 — Aos trabalhadores a prestar serviço militar obrigatório será paga pela entidade empregadora uma compensação igual a metade da diferença que houver entre o seu pré ou soldo e o ordenado líquido que receberiam se estivessem ao serviço. Essa compensação será devida apenas durante o tempo que durar aquela prestação de serviço, não podendo em caso algum exceder dezoito meses.

3 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional no período de férias a vencer em 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias, ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

4 — No ano em que, regressado do serviço militar, o trabalhador retoma a prestação do trabalho tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio.

Cláusula 47.ª

Licenças sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

CAPÍTULO V

Remuneração do trabalho

SECÇÃO I

Disposições genéricas

Cláusula 48.ª

Definição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos de lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 49.ª

Forma de pagamento

1 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observados que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento, ou no dia útil imediatamente anterior;

b) São suportadas pela entidade patronal as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;

c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 3 da presente cláusula.

2 — Sempre que no dia do vencimento o trabalhador não possa proceder ao levantamento da retribuição tem a faculdade de obter da empresa pagamento em dinheiro até um terço do respectivo montante.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante ilíquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

4 — A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

Cláusula 50.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — Salvo as hipóteses na alínea a) do n.º 1 da cláusula 72.ª e no n.º 2 da cláusula 69.ª, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

SECÇÃO II

Prestações regulares

Cláusula 51.ª

Remuneração base

A remuneração mensal base mínima é a constante do anexo II do presente CCT.

Cláusula 52.ª

Diuturnidades

1 — Por cada período de três anos, na mesma categoria profissional e na mesma empresa, cumulativamente, o trabalhador adquire o direito a uma diuturnidade.

2 — O limite máximo do número de diuturnidades é de cinco.

3 — O valor da diuturnidade é de 1 700$.

4 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao número de horas de trabalho prestado mensalmente, não devendo esse valor ser inferior a 30% do fixado para os trabalhadores a tempo inteiro.

5 — Para efeitos do disposto nesta cláusula só terá considerado o tempo de serviço decorrido após 31 de Outubro de 1970.

Cláusula 53.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30% da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 54.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 55.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifique aumentos salariais posteriores a 1 de Junho, os trabalhadores que já tiverem gozado férias terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Prestações variáveis

Cláusula 56.ª

Cálculo da retribuição do trabalho extraordinário

1 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal e feriados é a seguinte:

a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{RIM \times 14M}{525 \times 35HTS} \times 1{,}5 \times THE$$

para a primeira hora;

$$\frac{RIM \times 14M}{525 \times 35HTS} \times 1{,}75 \times THE$$

para a segunda hora e seguintes;

b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14M}{525 \times 35HTS} \times 2{,}0 \times THE$$

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14M}{525 \times 35HTS} \times 2{,}25 \times THE$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

a) RIM = Remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;

b) M = Meses;

c) HTS = Horas normais de trabalho semanal;

d) S = Semanas;

e) THE = Total das horas de trabalho extraordinário.

SECÇÃO IV

Cláusula 57.ª

Trabalho extraordinário-refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — 200$;

b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de 30 minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — 720$;

c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas — 720$;

d) Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — 470$.

3 — Será também concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia-hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 58.ª

Trabalho extraordinário — transportes

Quando o trabalho extraordinário nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 59.ª

Abonos para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa e cobradores ou equiparados têm direito

a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para a classe C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstas nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 60.ª

Comparticipação das despesas de almoço

1 — Será atribuída a todos os trbaalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 700$.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 61.ª

Transportes em serviço

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

a) Motociclos de 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;

b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;

c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize sistematicamente em serviço o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 62.ª

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estadia e deslocação.

CAPÍTULO VI

Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

Cláusula 63.ª

Encerramento do escritório

1 — Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime do despedimento colectivo.

2 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência da empresa e no caso de redução temporária dos períodos normais de trabalho, por motivos respeitantes à entidade empregadora, observar-se-á o regime previsto na legislação aplicável.

Cláusula 64.ª

Transmissão do estabelecimento

A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal, transmite-se nos termos e condições previstos e regulados no artigo 37.º da Lei do Contrato de Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 65.ª

Incorporação de empresas

A incorporação por empresa abrangida pelo presente contrato de outra ou de outras empre-

sas, obriga a primeira a recrutar todo o pessoal da segunda, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da incorporada.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.ª

Causa da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 67.ª

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade emppregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, datado e 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 preceitos imperativos das leis gerais do trabalho e o convencionado neste contrato.

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 já vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício das suas funções.

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 coação da outra parte.

Cláusula 68.ª

Cessação por caducidade

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

a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;

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

c) Com a reforma do trabalhador.

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

Cláusula 69.ª

Despedimento com justa causa

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da justa causa invocada.

Cláusula 70.ª

Noção de justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 de 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 empregadora 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 cumpprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 71.ª

Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a 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.

Cláusula 72.ª

Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao 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 ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para o caso na cláusula 80.ª

Cláusula 73.ª

Regime supletivamente aplicável

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo será aplicável o regime estabelecido na lei.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 74.ª

Condições do exercício

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 — O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos 30 ou 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

Cláusula 75.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são

as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição até cinco dias;

d) Suspensão com perda de retribuição de seis a doze dias;

e) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 76.ª

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia, ou não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 — Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia da mesma ao Sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis, após a recepção da cópia da nota de culpa por parte do respectivo Sindicato, para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais de oito dias úteis.

5 — Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 — Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova, havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 — A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

Cláusula 77.ª

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 — O Sindicato representativo do trabalhador, será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 78.ª

Graduação das sanções

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

2 — A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a graduação da eventual sanção a aplicar.

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

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

Cláusula 79.ª

Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 75.ª, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos do presente CCT.

2 — Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 80.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

CAPÍTULO IX

Indemnizações

Cláusula 80.ª

Indemnizações — Cessação do contrato de trabalho

1 — trabalhador atingido por despedimento sem justa causa nas condições previstas nesta convenção tem direito a uma indemnização nos seguintes termos.

a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção se o contrato tiver durado menos de cinco anos; esta indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses;

b) Um mês e meio se o contrato tiver durado mais de cinco anos e menos de dez anos;

c) Dois meses se o contrato tiver durado mais de dez anos.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á se e quando a lei o não proíba.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do Sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CAPÍTULO X

Segurança social, doença, morte e segurança e higiene no trabalho

Cláusula 81.ª

Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social nos termos da lei.

Cláusula 82.ª

Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, receberá até doze meses consecutivos a retribuição ilíquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer a entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da Segurança Social ou companhia de seguros.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à Segurança Social ou companhia de seguros, autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 59.ª, os quais pressupõe a efectiva prestação de serviço.

5 — O disposto nos números anteriores será conjugado, quando for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de Segurança Social sem prejuízo do disposto na cláusula 94.ª.

Cláusula 83.ª

Indemnizações por factos ocorridos em serviço

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal definida nos termos da cláusula 48.ª.

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura dos riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais, durante o período que envolver transferência ou deslocação em serviço, no valor mínimo de 3 000 000$. Esta cobertura deverá portanto ser garantida, caso a caso, sempre que se verifiquem deslocações ou viagens

abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 84.ª

Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge, filhos menores ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

a) Três meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de um a cinco anos de serviço na empresa;

b) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de cinco a dez anos de serviço na empresa;

c) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de dez a vinte anos de serviço na empresa;

d) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa, qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 85.ª

Higiene e segurança no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Regulamento de Higiene e Segurança, que constitui o anexo III deste contrato.

CAPÍTULO XI

Regimes especiais

Cláusula 86.ª

Do trabalho feminino

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem a diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado;

b) Sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade empregadora, salvo os casos previstos na lei;

d) Quando grávidas, dispensa de trabalho, nos termos legais, para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;

e) Para aleitação do filho, interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos durante os nove primeiros meses após o parto, sem perda de retribuição, período de férias ou da antiguidade;

f) Quando comprovadamente amamente o filho, o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição, período de férias ou de antiguidade;

g) Não prestar trabalho extraordinário e nocturno durante a gravidez e até doze meses após o parto;

h) Não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano.

2 — No caso de aborto ou parto nado-morto o período estipulado na alínea b) do número anterior terá a duração mínima de dez dias e máxima de 30, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada em função das condições e saúde da mãe.

3 — A trabalhadora, em caso algum, poderá gozar concomitantemente, acumulando-os, os direitos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá

ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

6 — Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da Segurança Social, sendo aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 82.ª.

7 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão, nos precisos termos e com os efeitos legalmente previstos, ser gozados pelo pai.

Cláusula 87.ª

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontrar matriculado em curso de ensino oficial, estágios pós-graduação e custos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;

b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for do interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciao referido na cláusula 25.ª.

c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até cinco dias úteis, consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de currículo escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem que apresenter provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda de aproveitamento nos termos da lei.

CAPÍTULO XII

Formação profissonal

Cláusula 88.ª

Direito e necessidade

As entidade empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade, na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical

Cláusula 89.ª

Exercício da actividade sindical nas empresas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, nos termos da lei, a desenvolver actividades sindicais nas empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, distribuindo e afixando documentação sindical e realizando reuniões de carácter sindical.

2 — A entidade empregadora porá à disposição dos trabalhadores e dos seus representantes local apropriado para reuniões, bem como local bem visível para afixação de documentação sindical.

Cláusula 90.ª

Dirigentes e delegados sindicais

1 — Os dirigentes e delegados sindicais têm direito a exercer livremente a sua acção junto dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente através de:

a) Distribuição de comunicados e outros documentos emanados do sindicato e sua afixação;

b) Prestação de esclarecimentos sobre problemas de ordem sindical.

2 — Nos termos da lei, os dirigentes e delegados sindicais disporão, nas horas de serviço, de tempo para reunir e desempenhar as suas funções, contando-se para todos os efeitos esse período como de efectiva prestação de serviços.

3 — Os dirigentes, delegados e membros de comissões sindicais serão dispensados pela entidade empregadora sempre que o sindicato o solicitar, por escrito, contando-se esse período para

todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto no que concerne à remuneração, sem prejuízo das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 — A comunicação prevista no número anterior deve ser levada ao conhecimento da entidade empregadora com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 91.ª

Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas aos sindicatos signatários até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelos sindicatos signatários.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 92.ª

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada um dos sindicatos signatários e um representante de cada uma das associações de empregadores igualmente signatárias.

2 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas, através de carta com aviso de recepção enviada à outra com a antecedência mínima de dez dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

7 — A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

CAPÍTULO XV

Penalidades

Cláusula 93.ª

Penalidades

1 — As entidades empregadoras que infringirem os preceitos do presente contrato colectivo serão punidas com as multias ou coimas legalmente fixadas.

2 — Conjuntamente com as multas ou coimas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 94.ª

Manutenção de direitos e regalias

1 — As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta a redução de condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — O disposto no número anterior não obsta a que devam considerar-se revogados os institutos jurídico-laborais que tiverem sido alterados pelo presente contrato, os quais se declaram mais favoráveis no seu regime, ora convencionado.

Cláusula 95.ª

Dever de diligência e boa fé

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe por parte dos outorgantes o empenhamento profundo em evitarem conflitos do trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferentes e ao respeito de todas as suas cláusulas, com a maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Classe	Categorias profissionais
A	Chefe de serviços.
B	Chefe de secção.
C	Primeiro-oficial
D	Segundo-oficial.
E	Terceiro-oficial.
F	Aspirante. Cobrador. Primeiro-contínuo. Primeiro-porteiro. Telefonista.
G	—
H	Praticante.
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro. Auxiliar de limpeza.
J	Praticante estagiário.
L	—
M	Paquete.

II — Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

Classe	Categoria	Condições de ingresso
M	Paquete	Entre os 14 e 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário	Entre os 16 e 18 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
I	Segundo-contínuo ... ... Segundo-porteiro ... ... Auxiliar de limpeza	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
H	Praticante	Entre os 18 e 19 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
G	Aspirante	Entre os 19 e 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
F	Cobrador ... ... Telefonista	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente
D	Segundo-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente
C	Primeiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
B	Chefe de secção	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou equivalente, ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciaturas em Economia ou Finanças ou em Direito ou similares.

III — Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete	Praticante estagiário	Completar 16 anos e possuir as habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário	Praticante	Completar um anos de serviço na categoria.
Segundo-contínuo Segundo-porteiro	Aspirante (promoção condicionada) (1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
	Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro	Completar dois anos de serviço na categoria.
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista Porteiro Contínuo Cobrador	Aspirante (condicionada) (1)	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na mesma categoria.
Primeiro-oficial	Chefe de secção (1)	Para dotação de quadros de densidade (por escolha).
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

(1) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nesta categoria ou para dotação do quadro de densidades. Em qualquer caso, deverá atender-se ao expresso na cláusula 5.ª deste contrato.

IV — Definição de funções

1 — Chefe de serviços. — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

2 — Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhos e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende, dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

3 — Oficiais (1.º, 2.º e 3.º). — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros

documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

4 — Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

5 — Cobrador. — É o trabalhador que fora do escritório da entidade empregadora efectua, normal, regular e predominantemente, recebimentos, pagamentos ou depósitos. Não deve, em princípio, ser exigido a esses trabalhadores o desempenho de funções diversas.

6 — Contínuo. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

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

8 — Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

9 — Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que proceda à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

10 — Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

11 — Praticante-estagiário. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

12 — Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

V — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

a) Caixa. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria a empresa e ou estabelecimento;

b) Caixeiro de mar. — É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;

c) Angariador de carga. — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais serviço de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam em idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo-oficial.

VI — Quadro de densidades

a) A totalidade de oficiais de uma empresa define o número de chefes de secção, segundo a seguinte relação:

De zero a quatro oficiais — não é obrigatória a existência de chefe de secção;

De cinco a dez oficiais — um chefe de secção;

De dez a catorze oficiais — dois chefes de secção;

De quinze a dezanove oficiais — três chefes de secção;

e assim sucessivamente.

Os lugares de chefe de secção serão preenchidos prioritariamente por escolha entre os ofi-

ciais da empresa ou por admissão de um trabalhador nas condições da cláusula 5.ª.

b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

	Números de oficiais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-oficiais	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-oficiais	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-oficiais	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

c) Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

Três praticantes, até dez oficiais;

Cinco praticantes, havendo mais de dez e menos de vinte oficiais;

Um praticante, por cada cinco oficiais além de vinte.

Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

SECÇÃO B

Serviços de armazéns e de parque de contentores

I — Categorias profissionais

Classe	Categorias profissionais
A	—
B	—
C	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
D	—
E	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.
F	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guardas, rondistas e vigilantes. Operador de máquinas.
G	Servente. Embalador
H	—
I	—
J	—
L	Praticante estagiário.
M	—

II — Condições de admissão

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas desta convenção, aplicar-se-ão aos trabalhadores de armazém e parque de contentores as seguintes disposições especiais:

1) Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém ou parque de contentores os trabalhadores com a idade mínima de 16 anos;

2) Os trabalhadores que se destinem às categorias da classe G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

Nota. — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticante com a idade superior a 18 anos só estagiam seis meses, auferindo a remuneração correspondente ao 2.º semestre.

III — Definição de funções

1 — Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

2 — Encarregado de parque de contentores. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

4 — Fiel do parque de contentores. — É o trabalhador que superintenoe nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais;

executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entradaí recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

5 — Conferente de armazém. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

6 — Conferente do parque de contentores. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

7 — Guarda, rondista e vigilante. — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e de outros valores em parques de contentores.

8 — Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquinas que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

9 — Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

10 — Embalador. — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

11 — Praticante estagiário. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

Notas

1 — As funções dos trabalhadores de armazém e de parque de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas no âmbito dos restantes contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalhos que sejam da exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

2 — As situações definidas nos n.os 1, 2, 3, 4 5 e 6 pressupõem a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvidosas em que, pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função — ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente — possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidos, caso a caso, pela comissão paritária.

IV — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parques de contentores é de 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor O trabalho não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será de uma hora.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda meio dia ou um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízos do disposto sobre duração do período de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

4 — O cálculo da remuneração devida por prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula 56.ª, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores; as formas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

$$\frac{\text{Retribuição líquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times \text{XTHE}$$

ANEXO II

Tabela de remunerações

Classes	Remunerações mínimas mensais
A	88 200$00
B	74 700$00
C	67 600$00
D	64 500$00
E	60 300$00
F	53 250$00
G	49 550$00
H	42 700$00
I	42 650$00
J	36 750$00
L:	
1.º semestre	30 050$00
2.º semestre	39 450$00
M	28 900$00

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1987 a 29 de Fevereiro de 1988, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a pssagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

a) O chão, as escadas e os corredores;

b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;

c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e de desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, e maneira a não constituirem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidos dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições poss,veis de temperatura e de renovação de ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos tra-

balhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.°

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.°

Dexem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.°

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.°

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.°

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 16.°

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.°

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.°

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.°

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.°

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.°

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

ANEXO IV

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Classe A.

2 — Quadros médios:

Classe B.

3 — Profissionais qualificados:

Classe C.
Classe D.
Classe E.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos e outros:

Classe F.
Classe G.
Classe I.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes adiministrativos e outros:

Classe H.
Classe J.
Classe L.
Classe M.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul:

(Assinatura ilegível)
José Miguel Dinis

Pela ANEE — Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível)

Depositado em 17 de Julho de 1987, a fl. 179 do livro n.° 4, com o n.° 248/87, nos termos do artigo 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79.

CCT ENTRE A ASSOC. NACIONAL DOS ÓPTICOS E OUTRA E A FEPCES — FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nas Associações Sindicais signatárias.

2 — (Mantém-se com a redacção em vigor).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, estando em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1987.

2, 3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção em vigor).

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.ª

Trabalho fora do local habitual

1 e 2 — (Mantém-se com a redacção em vigor).

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 3020$ para alimentação e alojamento.

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

Alojamento e pequeno-almoço — 1900$;

Almoço ou jantar — 560$.

5, 6, 7 e 8 — (Mantém-se com a redacção em vigor).

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Zona A	Zona B
I	56 850$00	56 050$00
II	52 850$00	52 050$00
III	49 750$00	48 950$00
IV	47 750$00	46 950$00
V	44 500$00	43 700$00
VI (a)	41 250$00	40 450$00
VII	31 900$00	31 100$00
VIII	26 750$00	25 950$00
IX	20 200$00	19 300$00
X	17 300$00	16 500$00
XI	16 000$00	15 200$00

(a) Servente de limpeza:

175$/hora para a zona A;
167$50/hora para a zona B.

Zona A — (Mantém a redacção em vigor).
Zona B — (Mantém a redacção em vigor).

Nota. — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 12 de Junho de 1987.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível)

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

(Assinatura ilegível)

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

José Augusto Sousa Martins Leal

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível)

Pelos Sindicatos dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal

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

José Augusto Sousa Martins Leal

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

José Augusto Sousa Martins Leal

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 28 de Junho de 1987. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível).*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 16 de Junho de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível).*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa-TUL.

Pela Comissão Executiva, *Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo.*

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

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

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Depositado em 23 de Julho de 1987, a fl. 181 do livro n.º 3 com o n.º 259/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT ENTRE A APAC — ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FETESE — FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTRO — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

... ...

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) produzem efeitos, respectivamente:

Tabela A — De 1 de Junho de 1986 a 31 de Dezembro de 1986;

Tabela B — De 1 de Janeiro de 1987 a 31 de Dezembro de 1987.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 1987.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

... ...

4 -

a) Um subsídio de 105$, por cada dia completo de deslocação;

... ...

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

Almoço/jantar — 330$.

Alojamento com pequeno-almoço — 1300$00.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

... ...

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1 200$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2 000$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 1 750$.

Cláusula 26.ª

Serviço de urgência

... ...

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 500$, 825$ e 1 500$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 600$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 170$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.ª

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita em três prestações, em condições a serem acordadas entre a entidade patronal e os trabalhadores, a partir da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos ... ... Contabilista/técnico de contas	47 950$00	53 650$00
II	Chefe de secção ... ... Guarda-livros ... ... Secretário de direcção	41 650$00	46 600$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas ... ... Técnico de análises clínicas ... Primeiro-escriturário	37 300$00	41 750$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas ... ... Dactilógrafo com mais de seis anos ... ... Estagiário de técnico paramédico ... ... Motorista de ligeiros ... ... Segundo-escriturário	31 850$00	35 650$00
V	Assistente de consultório ... Dactilógrafo de três a seis anos ... ... Terceiro-escriturário	28 050$00	31 400$00
VI	Auxiliar de laboratório ... ... Contínuo ... ... Dactilógrafo até três anos ... Empregado de serviços externos ... ... Estagiário do 1.º e 2.º anos ...	26 250$00	29 350$00
VII	Trabalhador de limpeza	22 650$00	25 350$00

Lisboa, 16 de Junho de 1987.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinaturas ilegíveis)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

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

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível)

Depositado em 15 de Julho de 1987, a fl. 178 do livro n.º 4, com o n.º 244/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível)

Preço deste número: 114$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS

As três séries Ano ...	2 850$	Semestre	1 425$00
As duas séries » ...	2 250$	»	1 125$00
A 1.ª série » ...	1 125$	»	562$50
A 2.ª série » ...	1 125$	»	562$50
A 3.ª série » ...	1 125$	»	562$50

Números e Suplementos — preço por página, 3$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 124/86 de 6 de Outubro 1986)

«O preço dos anúncios é de 60$00 a linha, acrescido do respectivo I. V. A., dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

Execução gráfica da «IMPRENSA REGIONAL DA MADEIRA, E. P.» — IRM-EP