REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série — Número 13 Segunda-feira, 2 de Julho de 1990

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos:

— Despacho Conjunto relativo à concessão de apoio financeiro a Maria da Conceição dos Passos Ferreira.

— Despacho Conjunto relativo à concessão de apoio financeiro a Carlos Manuel Nunes Cordeiro da Silva.

— Despacho Conjunto relativo à concessão de apoio financeiro a José Miguel Jardim Gomes.

Portarias de Extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Associação Nacional de Farmácias e o Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte e Outros — Alteração Salarial e Outra.

— PE do CCT entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e Outros — Alteração Salarial e Outras.

— Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Convenções Colectivas de Trabalho:

— CCT entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Regulamentação do Trabalho

DESPACHOS

DESPACHO CONJUNTO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A MARIA DA CONCEIÇÃO DOS PASSOS FERREIRA

1 — Maria da Conceição dos Passos Ferreira, beneficiário n.º 034 244 632 da Direcção Regional da Segurança Social em situação de desemprego involuntário encontra-se a receber subsídio de desemprego desde 22.09.89, e requereu a transformação deste em subsídio à criação do seu próprio emprego.

2 — O requerente pretende instalar-se por conta própria na actividade de fabricação de malhas (CAE 321300).

3 — O subsídio solicitado destina-se à aquisição de diverso equipamento necessário ao exercício da actividade pretendida.

4 — Estão preenchidos os requisitos previstos na Portaria n.º 365/86 de 15 de Julho, aplicada à Região Autónoma da Madeira pela Portaria n.º 92/86, de 8 de Agosto.

5 — Nestes termos, tendo em conta o disposto no n.º 5 da Portaria n.º 92/86 de 8 de Agosto, é autorizado o pagamento a Maria da Conceição dos Passos Ferreira, do montante global do subsídio de desemprego ainda não recebido.

5.1 — O pagamento, no montante de 153 166$00 (cento e cinquenta e três mil cento e sessenta seis escudos) deduzido das importâncias eventualmente já recebidas, será efectuado pela Direcção Regional da Segurança Social, numa só prestação.

5.2 — O apoio financeiro deverá ser levantado até 15 de Junho de 1990.

6 — O interessado compromete-se a:

6.1 — Comprovar a correcta aplicação do montante recebido, na Direcção Regional do Emprego mediante apresentação de recibo ou documento equivalente;

6.2 — Registar em termos contabilísticos o montante global do subsídio como capital próprio;

6.3 — Manter o exercício da actividade que se propõe desenvolver no prazo mínimo referente ao período de concessão do subsídio de desemprego;

6.4 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

6.5 — Comunicar à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o presente despacho de concessão;

6.6 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento injustificado das condições de concessão;

7 — O prazo fixado em 5.2 poderá ser prorrogado mediante despacho de Suas Excelências os Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais sobre proposta fundamentada dos serviços.

8 — É da competência dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Educação, Juventude e Emprego, aos 22 de Maio de 1990. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Rui Adriano Ferreira de Freitas.* — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro.*

DESPACHO CONJUNTO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A CARLOS MANUEL NUNES CORDEIRO DA SILVA

1 — Carlos Manuel Cordeiro da Silva, beneficiário n.º 110 123 637, da Direcção Regional da Segurança Social em situação de desemprego involuntário encontra-se a receber subsídio de desemprego desde 14.04.89, e requereu a transformação deste em subsídio à criação do seu próprio emprego.

2 — O requerente pretende instalar-se por conta própria na actividade de Serralharia Civil (CAE 3811.3.0).

3 — O subsídio solicitado destina-se à aquisição de diverso equipamento necessário ao exercício da actividade pretendida.

4 — Estão preenchidos os requisitos previstos na Portaria n.º 365/86 de 15 de Julho, aplicada à Região Autónoma da Madeira pela Portaria n.º 92/86, de 8 de Agosto.

5 — Nestes termos, tendo em conta o disposto no n.º 5 da Portaria n.º 92/86 de 8 de Agosto, é autorizado o pagamento a Carlos Manuel Nunes Cordeiro da Silva, do montante global do subsídio de desemprego ainda não recebido.

5.1 — O pagamento, no montante de 277 441$00 (duzentos e setenta e sete mil quatrocentos e quarenta e um escudos) deduzido das importâncias eventualmente já recebidas, será efectuado pela Direcção Regional da Segurança Social, numa só prestação.

5.2 — O apoio financeiro deverá ser levantado até 31 de Maio de 1990.

6 — O interessado compromete-se a:

6.1 — Comprovar a correcta aplicação do montante recebido, na Direcção Regional do Emprego

mediante apresentação de recibo ou documento equivalente;

6.2 — Registar em termos contabilísticos o montante global do subsídio como capital próprio;

6.3 — Manter o exercício da actividade que se propõe desenvolver no prazo mínimo referente ao período de concessão do subsídio de desemprego;

6.4 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

6.5 — Comunicar à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o presente despacho de concessão;

6.6 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento injustificado das condições de concessão;

7 — O prazo fixado em 5.2 poderá ser prorrogado mediante despacho de Suas Excelências os Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais sobre proposta fundamentada dos serviços.

8 — É da competência dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Educação, Juventude e Emprego, aos 8 de Maio de 1990. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Rui Adriano Ferreira de Freitas*. — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro*.

DESPACHO CONJUNTO RELATIVO À CONCESSÃO DE APOIO FINANCEIRO A JOSÉ MIGUEL JARDIM GOMES

1 — José Miguel Jardim Gomes, beneficiário n.º 034 212 600 da Direcção Regional da Segurança Social em situação de desemprego involuntário encontra-se a receber subsídio de desemprego desde 31.01.90, e requereu a transformação deste em subsídio à criação do seu próprio emprego.

2 — O requerente pretende instalar-se por conta própria na actividade de carpintaria (CAE 331120).

3 — O subsídio solicitado destina-se à aquisição de diverso equipamento necessário ao exercício da actividade pretendida.

4 — Estão preenchidos os requisitos previstos na Portaria n.º 365/86 de 15 de Julho, aplicada à Região Autónoma da Madeira pela Portaria n.º 92/86, de 8 de Agosto.

5 — Nestes termos, tendo em conta o disposto no n.º 5 da Portaria n.º 92/86 de 8 de Agosto, é autorizado o pagamento a José Miguel Jardim Gomes, do montante global do subsídio de desemprego ainda não recebido.

5.1 — O pagamento, no montante de 394 618$00 (trezentos e noventa e quatro mil seiscentos e dezoito escudos), deduzido das importâncias eventualmente já recebidas, será efectuado pela Direcção Regional da Segurança Social, numa só prestação.

5.2 — O apoio financeiro deverá ser levantado até 15 de Junho de 1990.

6 — O interessado compromete-se a:

6.1 — Comprovar a correcta aplicação do montante recebido, na Direcção Regional do Emprego mediante apresentação de recibo ou documento equivalente;

6.2 — Registar em termos contabilísticos o montante global do subsídio como capital próprio;

6.3 — Manter o exercício da actividade que se propõe desenvolver no prazo mínimo referente ao período de concessão do subsídio de desemprego;

6.4 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego toda a documentação que lhe for solicitada;

6.5 — Comunicar à Secretaria Regional da Educação, Juventude e Emprego a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o presente despacho de concessão;

6.6 — Devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento injustificado das condições de concessão;

7 — O prazo fixado em 5.2 poderá ser prorrogado mediante despacho de Suas Excelências os Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais sobre proposta fundamentada dos serviços.

8 — É da competência dos Secretários Regionais da Educação, Juventude e Emprego e dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Educação, Juventude e Emprego, aos 22 de Maio de 1990. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Rui Adriano Ferreira de Freitas.* — O Secretário Regional da Educação, Juventude e Emprego, *Eduardo António Brazão de Castro.*

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE FARMÁCIAS E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIA DO NORTE E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRA

No BTE I Série, n.º 17, de 8 de Março de 1990, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 12, de 18.06.90, o CCT entre a Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte e Outros.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Ponderados ainda os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso para PE, no JORAM, n.º 12, III Série, de 18.06.90.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e dos Assuntos Sociais, ao abrigo do n.º 2, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril o seguinte:

Artigo 1.º

1. As disposições constantes do CCT entre a Associação Nacional de Farmácias e o Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte e Outros, publicado no BTE n.º 17, I Série, de 8.5.90 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 12 de 18.6.90, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, nesta Região exerçam a referida actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas asociações sindicais signatárias.

2. Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a 1 de Janeiro de 1990, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações iguais até o máximo de três.

Secretarias Regionais da Administração Pública e dos Assuntos Sociais, aos 28 de Junho de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.* — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Rui Adriano Ferreira de Freitas.*

PE DO CCT ENTRE A APIGTP — ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS E TRANSFORMADORAS DE PAPEL E A FETICEQ — FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS CERÂMICA, VIDREIRA, EXTRACTIVA, ENERGIA E QUÍMICA E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

No BTE, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 1990 foi publicado, sendo posteriormente transcrito no JORAM, III Série, n.º 12, de 18 de Junho de 1990 o CCT referido em título.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autnoma da Madeira não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Analisados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação de Aviso para PE no JORAM, III Série, n.º 12, de 18.6.90.

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractica, Energia e Química (em representação do SINDEGRAF) e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 18, de 15 de Maio de 1990 e transcrito no JORAM, III Série, n.º 12 de 18 de Junho de 1990, são tornadas extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica por ele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, bem como os trabalhadores dessas profissões e categorias, não representadas pelas associações outorgantes ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Abril de 1990, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações iguais e mensais até ao limite de duas.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 28 de Junho de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS AGENTES TRANSITÁRIOS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTES, AERONAVEGAÇÃO E PESCA

Nos termos do n.º 5 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 nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma PE da convenção referida em epígrafe, publicada no BTE, n.º 20, I Série de 29.5.90 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as condições de trabalho constantes da aludida convenção aplicáveis, na Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais que, não sendo filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontrem ao serviço de empresas filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 28 de Junho de 1990.—O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DOS AGENTES TRANSITÁRIOS E O SIND. DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT obriga os agentes transitários representados pela Associação Portuguesa de Agentes Transitários e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no «Boletim do Trabalho e Emprego».

2 — O prazo de vigência do CCT é de 24 meses a contar da sua entrada em vigor, considerando-se automaticamente renovado por igual período se qualquer das partes o não denunciar decorridos obrigatoriamente 10 meses após a data da sua entrega no Ministério do Emprego e da Segurança Social para depósito e até 30 dias antes do termo de cada período de vigência.

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1990 e até 31 de Dezembro de 1990, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

4 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

5 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

7 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — As admissões são livres, embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades patronais obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, poderão solicitar ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde constem a idade, habilitações literárias e profissões, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para o efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 4.ª

Idade mínima de admissão

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissões abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea a).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior, se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.ª

Habilitações mínimas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações necessárias exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

1 — Poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito.

3 — O contrato caduca no termo do prazo, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador, com a antecedência mínima legalmente estabelecida, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade patronal confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência do contrato a termo correspondente, este trabalhador terá preferência no preenchimento em igualdade de circunstâncias com os demais concorrentes.

7 — Em qualquer das situações referidas nos números anteriores a antiguidade contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 7.ª

Vícios do contrato a termo

1 — O contrato a termo considerar-se-á celebrado sem termo:

a) Na falta de redução a escrito e dos demais requesitos imperativos estabelecidos por lei;

b) Quando as prorrogações dos seus sucessivos períodos de vigência excedam três anos, ou dois anos, nos casos de lançamento de uma nova actividade ou do início da laboração de uma empresa ou estabelecimento;

c) Quando visem iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

Cláusula 8.ª

Recurso a agências de colocação

As entidades patronais só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de experiência a fixar por escrito, o qual não poderá, no entanto, exceder quatro meses.

3 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias se a duração dos mesmos exceder seis meses e de 15 dias, em caso contrário.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prao referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

Cláusula 10.ª

Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao rabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua aniguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

Cláusula 11.ª

Mapas de quadro de pessoal

1 — As entidades patronais remeterão à Inspecção-Geral do Trabalho, à associação patronal e ao sindicato, de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe a alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

a) A não afixação dos mapas;

b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;

c) A omissão, no preenchimento do mapa oficial, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;

d) A prestação de declarações falsas;

e) A falta de envio ao sindicato do referido mapa nos prazos estabelecidos.

Cláusula 12.ª

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

Cláusula 13.ª

Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

Cláusula 14.ª

Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a entidade patronal pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes referências:

a) Competência profissional;

b) Qualidades específicas para o novo cargo;

c) Conhecimento de línguas estrangeiras;

d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

Cláusula 15.ª

Transferências

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

a) Acordo escrito do trabalhador;

b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1 o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que impliquem prejuízo para o trabalhador a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam uma resultante desta.

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

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

b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 16.ª

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal ,a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força de deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações, são considerados como tempo de serviço todas as horas de transporte, devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 39.ª, desde que efectuadas fora dos limites do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã no dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estada e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

a) Continente e ilhas — 1 250$;

b) Países estrangeiros — 2 500$.

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins-de-semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

Cláusula 17.ª

Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu veículo próprio ao serviço da entidade patronal será atribuído um subsídio por quilómetro nos seguintes termos:

a) Motociclos até 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 automóvel — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Em caso de acidente ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 18.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

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

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

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

g) Opor-se ao exercício, nos termos da lei vigente à data da celebração deste CCT, das funções de dirigente, delegado sindical ou membros de comissões sindicais ou intersindicais ou de trabalhadores, nos locais de trabalho e ainda dentro do período normal de trabalho, desde que, neste caso, tratando-se de dirigentes sindicais, a entidade patronal seja avisada da sua presença com a antecedência de seis horas;

h) Opor-se à distribuição e afixação, nos termos da cláusula 19.ª, pelas pessoas referidas na alínea anterior de textos, convocatórias, comunicados, informações de interesse sindical ou sócio-profissional para os trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa;

i) Opor-se a que se efectuem, nos termos da lei vigente à data da celebração desta convenção, renuiões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de 15 horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes e a entidade patronal seja avisada com a antecedência de um dia.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar, mediante prévia comunicação por parte dos seus promotores à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia da data em que pretendem que ela se efectue, devendo afixar as respectivas comunicações. Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhe forem determinados, de harmonia com as suas aptidões e categoria;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal ou de superior hierárquico, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei;

c) Observar com pontualidade e assiduidade o horário de trabalho, conforme o disposto nesta convenção e na lei;

d) Guardar segredo profissional relativamente aos actos e negócios da empresa;

e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com colegas de trabalho;

f) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;

g) Executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade patronal ou do superior hierárquico;

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

Cláusula 20.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;

b) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nos termos da lei;

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

d) Assegurar ao trabalhador e nos termos da lei, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da sua retribuição ilíquida mensal;

e) Exigir aos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

f) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

g) Dispensar, nos termos da lei, os trabalhadores que comprovadamente desempenham cargos sindicais, bem como em instituições de segurança social;

h) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, as informações que, de acordo com esta, lhe forem solicitadas;

i) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de carácter profissional de interesse para os trabalhadores da empresa;

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

2 — A entidade patronal poderá, com prévio acordo dos trabalhadores interessados, formalmente declarado por escrito, proceder à cobrança das quotas sindicais, remetendo-as directamente ou por intermédio de delegado sindical ao respectivo sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

Cláusula 21.ª

Desempenho temporário de funções

1 — A entidade patronal pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

a) Quando o interesse da empresa o exija;

b) Quando do exercício das novas funções não resultar 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;

d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 10.ª.

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

4 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 22.ª

Proibição de acordos limitativos de admissão

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 23.ª

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 24.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil pelo prazo de seis meses.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

Cláusula 25.ª

Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e 35 horas por semana.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho

semanal de 30 horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

Cláusula 26.ª

Início e termo do período normal de trabalho

O trabalho não deverá começar, em regra, antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos, salvo para ocorrer às situações previstas na cláusula 31.ª.

Cláusula 27.ª

Intervalos para descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de almoço de descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar nos intervalos de almoço

Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para almoço e descanso.

Cláusula 29.ª

Outros regimes de horário

1 — Devem ser estabelecidos entre a entidade patronal e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência por estes de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua por conveniência recíproca das partes, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

Cláusula 30.ª

Mapas de horário de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal em conformidade como as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de almoço e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

Cláusula 31.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

Cláusula 32.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 41.ª apenas nas seguintes condições:

Quando estiver em causa prejuízo eminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção não têm direito a recusar-se à prestação de trabalho suplementar nas condições referidas no número anterior, salvo se a entidade patronal se revelar pouco rigorosa na sua apreciação.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 39.ª e num mínimo de 3 horas e 30 minutos.

Cláusula 33.ª

Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento, ou quando os trabalhos a desempenhar façam parte das funções habituais por este desempenhadas, ou quando não possa ser prestado por outro trabalhador da empresa ou se revele inadiável.

Cláusula 34.ª

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 36.ª nenhum trabalhador poderá prestar mais de 120 horas de trabalho suplementar por ano, excepto aqueles cujas funções estejam relacionadas com a actividade operacional da empresa, para os quais esse limite será de 240 horas anuais. Estão neste caso, nomeadamente:

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

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

Cláusula 35.ª

Registo de trabalho suplementar

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e de encerramento.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imeditamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

Cláusula 36.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho com o acordo por escrito do trabalhador, sendo válido por um ano, renovável, e apenas pode ser adoptada nos seguintes casos:

a) Com relação a trabalhadores que tenham funções de chefia ou direcção;

b) A outros trabalhadores não abrangidos pela alínea anterior, desde que a natureza das funções o justifique.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior a empresa requererá a respectiva autorização à Inspecção do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço — 260$;

b) Almoço — 1 100$;

c) Jantar — 1 100$;

d) Ceia — 725$.

2 — O abono referido no anterior será concedido nas seguintes condições:

a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;

b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para a refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

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

d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora, quando haja lugar à prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 38.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial devida pela isenção de horário de trabalho é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 14}{52 \times HS} \times 1{,}5 \times 22$$

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de 240 horas suplementares por ano.

Cláusula 39.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração devida pela prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriado será calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis, entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 1{,}5 \times THE$$

b) Dias úteis, entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2 \times THE$$

c) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 e as 7 horas e entre as 20 e as 24 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2{,}25 \times THE$$

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

a) Retribuição ilíquida mensal — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso:

b) THE — o total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 40.ª

Trabalho nocturno

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

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à remuneração prevista na cláusula 39.ª.

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

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.os 3 ou 4 será remunerada no mínimo de 3 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 41.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, 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 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais relativamente às localidades onde a empresa tenha escritórios ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.ª

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos até 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de 17 dias úteis.

3 — Os trabalhadores admitidos depois de 31 de Março e até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias igual a 1,5 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano. Quando da aplicação deste princípio resultar um fraccionamento do respectivo período, arredondar-se-á para a unidade imediatamente superior.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efectivo, com o limite de 22 dias úteis anuais. Este direito vence-se no termo do contrato, se este durar um ano ou menos, ou ao fim de 12 meses, no caso de contratos com duração superior.

5 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes,

6 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 43.ª

Subsídio de férias

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

2 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde a entidade patronal.

Cláusula 44.ª

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 42.ª, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias, se ainda as não tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

Cláusula 45.ª

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 46.ª

Marcação do período de férias

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

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilizarção de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 47.ª

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados devem fazer-se de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 42.ª.

Cláusula 48.ª

Doença no período de férias

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 49.ª

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 50.ª

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 51.ª

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

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

c) As motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

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

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) Por motivo e na altura do parto, o pai, durante dois dias;

h) Todos aqueles que sejam assim considerados por diploma legal.

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

Cláusula 52.ª

Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

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

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

Cláusula 53.ª

Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

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

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 51.ª, salvo disposição legal em contrário;

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

c) Dadas por motivo de doença, nos termos da lei.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 51.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além do fim de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

Cláusula 55.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador; sem prejuízo dos efeitos disciplinares decorrentes da respectiva infracção.

2 — Trtando-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 num período de um ano;

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 se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, perdendo o trabalhador o direito à retribuição do período ou parte do período em causa.

Cláusula 56.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias

do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam 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 IV

Licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 57.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 59.ª e 60.ª.

Cláusula 58.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

Cláusula 59.ª

Apresentação do trabalhador

1 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve de imediato apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 90.ª.

Cláusula 60.ª

Rescisão do contrato durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 61.ª

Serviço militar

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido, mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio como se tivesse trabalhado no ano anterior.

Cláusula 62.ª

Encerramento definitivo da empresa

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 63.ª

Definição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, diturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não neste CCT, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

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

Cláusula 64.ª

Remuneração mensal

A remuneração mensal é a preivsta no anexo II.

Cláusula 65.ª

Retribuição certa e variável

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 66.ª

Prestações que não se integram na retribuição

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

Cláusula 67.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades de 2 500$, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos de atribuição de diuturnidades os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

Cláusula 68.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.° mês.

2 — O 13.° mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.° mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração.

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

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

1 — Sem prejuízo do disposto no n.° 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de 4 800$.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância corespondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista no anexo II, para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

Cláusula 70.ª

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 400$.

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 71.ª

Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário, à ordem do trabalhador.

3 — A entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, número de beneficiáro da Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso se-

manal ou férias, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação da quantia líquida a receber.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.ª

Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

a) Revogação por mútuo acordo;

b) Caducidade;

c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;

d) Despedimento colectivo;

e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;

f) Rescisão no período experimental.

Cláusula 73.ª

Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo devem sempre constar de documento escrito de que conste a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláudia 74.ª

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 a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa, a partir dessa idade, ao regime previsto no número anterior.

Cláusula 75.ª

Despedimento com justa causa

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

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 dos 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 seja 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

Cláusula 76.ª

Ilicitude do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a ilicitude do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 90.ª do CCT.

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

Cláusula 77.ª

Despedimento colectivo

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pela entidade patronal através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 trabalhadores ou mais de 50, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou mais secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 78.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 do serviço;

b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

c) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

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

f) Aplicação de sanção abusiva;

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

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 90.ª, n.º 1.

Cláusula 79.ª

Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise a entidade patronal, por escrito, com a antecedência 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 80.ª

Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 — Salvo os casos previstos nas cláusulas 74.ª, n.º 1, alínea a), 77.ª e 79.ª, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

CAPÍTULO VIII

Podes disciplinar

Cláusula 81.ª

Condições do exercício

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito, no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa, não deverão mediar mais de 30dias.

Cláusula 82.ª

Processo disciplinar

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

2 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa, a saber:

a) Os factos da acusação serão concreta e especifiacmente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recebido na cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até três por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;

d) Em caso de despedimento, a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

e) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva.

f) Concluídas as diligências probatórias, deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) Decorrido o prazo referido no número anterior(a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito;

h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso de despedimento, também à comissão de trabalhadores, bem como quando o trabalhador for representante sindical à associal sindical.

Cláusula 83.ª

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, a entidade patronal pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 84.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição até cinco dias;

d) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;

e) Despedimento.

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

Cláusula 85.ª

Nulidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 84.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei.

Cláusula 86.ª

Danos não patrimoniais

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 87.ª

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

Cláusula 88.ª

Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

Cláusula 89.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

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

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea e) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 90.ª

Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que rescinda o contrato nos termos do n.º 2 da cláusula 76.ª tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas há menos de cinco anos e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por

cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a seis meses.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 91.ª

Trabalhador doente ou acidentado

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

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social ou companhia de seguros durante o período de 12 meses.

3 — O pagamento por parte da empresa da diferença a que se refere no número anterior não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiado pela Segurança Social.

4 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 92.ª

Controlo de baixa por doença

1 — A empresa tem o direito de fazer observar, por médico por ela indicado, o trabalhador em situação de prorrogação de baixa.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas, e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por vialção dos deveres consagrados no número anterior não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 93.ª

Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se por motivo de doença, deverá avisar a entidade patronal logo que tenha possibilidade.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente dos serviços médico-sociais da Segurança Social.

Cláusula 94.ª

Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 95.ª

Seguro por acidente

1 — A entidade patronal deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal, definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocação em serviço no valor de 4 100 000$.

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 96.ª

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, a entidade patronal pagará ao viúvo(a), companheiro(a), filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

a) Seis meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;

b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;

c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior, bem como outros créditos vencidos, poderão ser efectuadas mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

Cláusula 97.ª

Direitos especiais das mulheres

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei e neste CCT, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

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

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

c) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para amamentação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho e até 12 meses.

d) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;

e) Dispensa de trabalho para consultas pré-natais e frequência de aulas de ginástica de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

2 — Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas nas condições previstas nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 98.ª

Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixado por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui um carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 99.ª

Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 100.ª

Incorporação de empresas

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obriga a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

Cláusula 101.ª

Antiguidade

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 102.ª

Impossibilidade do cumprimento da tabela salarial

1 — As empresas que não puderem satisfazer as remunerações constantes da tabela deste CCT poderão, no prazo de 30 dias a contar da divulgação do boletim oficial que o publicar, expor ao sindicato, em processo devidamente fundamentado, a respectiva situação de insuficiência de meios financeiros para o efeito.

2 — A observância do prazo referido no número anterior produz efeito suspensivo quanto à eficácia da tabela relativamente às empresas que justifiquem naquele texto a respectiva incapacidade financeira. Ultrapassado este prazo, a exposição terá efeito meramente devolutivo.

3 — O sindicato a quem tenha sido exposta a situação prevista nesta cláusula pronunciar-se-á, por escrito, no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção do processo.

4 — A concordância do sindicato sobre a situação descrita pela empresa desobriga esta do cumprimento da referida tabela relativamente aos respectivos trabalhadores e nas condições que em cada caso forem acordadas.

5 — A eventual discordância do sindicato constitui a empresa no direito de requerer a arbitragem, no prazo de três dias a contar da recepção da posição sindical, por escrito, devendo ambas as partes designar o seu representante para o efeito nas 48 horas subsequentes e cabendo a estes escolher o terceiro árbitro.

6 — O regime que vier a ser acordado ou estabelecido produzirá efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT e será comunicado à Inspecção-Geral do Trabalho no prazo máximo de 15 dias a contar da sua fixação.

Cláusula 103.ª

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 104.ª

Disposição transitória

1 — Aos trabalhadores que, por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias, passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, nomeadamente, aos promotores de vendas e secretária-correspondente, já classificada em primeiro-oficial à data da entrada em vigor do presente CCT.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT exerçam já funções de promotor de vendas serão classificados como promotor de vendas de 1.ª classe.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

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

Chefe de serviços — grupo A.
Chefe de secção — grupo B.
Programador de informática — grupo B.
Primeiro-oficial — grupo C.
Promotor de vendas de 1.ª classe — grupo C.
Operador de informática — grupo C.
Secretária-correspondente — grupo C.
Segundo-oficial — grupo D.
Promotor de vendas de 2.ª classe — grupo D.
Terceiro-oficial — grupo E.
Aspirante — grupo F.
Cobrador — grupo F.
Primeiro-contínuo — grupo F.
Primeiro-porteiro — grupo F.
Telefonista — grupo F.
Praticante — grupo H.
Segundo-contínuo — grupo I.

Segundo porteiro — grupo I.
Auxilar de Impeza — grupo I.
Pratciante estagiário — grupo J.
Paquete — grupo M.

II — Admissão e promoção

A) Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já com prova da experiência no sector:

Classe	Categoria	Condições de admissão
M	Paquete	Entre os 15 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário	Entre os 16 e os 18 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico 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 os 20 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente ou, para os casos dos trabalhadores à procura de primeiro emprego, desde que tenham menos de 25 anos.
F	Aspirante	Entre os 20 e os 22 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente ou, para os casos dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, desde que tenham mais de 25 anos.
	Primeiro-porteiro ... Primeiro-contínuo ... Cobrador ... ... Telefonista	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente.
D	Segundo-oficial ... ... Promotor de vendas	Mais de 21 anos de idade e o 9.º ano do ensino básico ou equivalente.
C	Primeiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e o 12. ano do ensino oficial ou equivalente.
C	Operador de informática.	Mais de 21 anos de idade, o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente e o curso de operador de informática.
	Secretária-correspondente.	Mais de 21 anos de idade e o curso do ISLA ou equivalente.
B	Chefe de secção ...	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente, ou curso médio técnico-profissional ou curso específico da actividade, nomeadamente curso de técnico transitário.
	Programador de informática.	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial e curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços ...	Mais de 21 anos de idade e o 12.º ano do ensino oficial ou equivalente, ou curso médio técnico-profissional ou curso específico da actividade, nomeadamente curso de técnico transitário.

B) 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 ou um ano de paquete e possuir habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo.	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário.	Praticante ...	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo-contínuo.	Primeiro-contínuo.	Completar dois anos de de serviço na categoria.
Segundo-porteiro.	Primeiro-porteiro.	Completar dois anos de de serviço na categoria.
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de de serviço na categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Telefonista, ... Porteiro ... ... Contínuo ... ... Cobrador	Aspirante (promoção condicionada da nota 1)	Adquiri 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 categoria.
Primeiro-oficial	Chefe de secção (nota 1).	Por escolha.
Promotor de vendas de 2.ª classe.	Promotor vendas de 1.ª classe.	Completar três anos na categoria.
Operador de informática.	Programador de informática (nota 2).	Completar o curso de programador de informática.
	Chefe de secção.	Por escolha.
Chefe de secção.	Chefe de serviços.	Por escolha.

Nota 1. — Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

Nota 2. — Estas promoções só se verificam quando o trabalhador desempenhar as funções inerentes a essa especialização.

III — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções de caixa corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais os serviços de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, redigindo correctamente em inglês, francês ou alemão, caberá pelo menos a categoria de segundo-oficial.

IV — Definição de funções

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

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial. — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas 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-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de 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 informação 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 livrança, 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 pblico e condifica documentos, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com computador após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos, cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Secretária-correspondente. — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em dactilografia ou processamento de texto relatórios, cartas

e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

Aspirante. — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes 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 das chamadas.

Porteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende os 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; recebe a correspondência.

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

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e ou exterior da empresa.

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

Cobrador. — É o trabalhador que, fora do escritório da entidade patronal, efectua normal e regularmente recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

Caixa. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

Operador de informática. — É o trabalhador que exclusivamente opera com computador, introduzindo dados e realizando cópias de segurança.

Programador de informática. — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores; é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

SECÇÃO B

Trabalhadores de armazém

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Encarregado de armazém — grupo C.
Fiel de armazém — grupo E.
Motorista — grupo E.
Conferente de armazém — grupo F.
Operador de máquinas — grupo G.
Servente — grupo G.
Embalador — grupo G.
Praticante estagiário — grupo L.

II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem a categoria do grupo G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

III — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazéns é de 44 horas, sem prejuízo de horário de menor duração em vigor. O trabalho normal não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será no mínimo de uma hora e no máximo de duas horas.

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

4 — O cálculo da remuneração devida pela prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados será feita nos termos da cláusula 39.ª, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores.

As fórmulas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

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

IV — Definição de funções

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos 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 inventário colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista. — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta, bem como a carga e descarga das mesmas; assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

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

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

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de balança ou báscula.

O operador de máquinas que regularmente conduz zorras, gruas ou empilhadores na via pública terá a categoria de motorista.

Embalador. — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

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

Praticante estagiário. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe G (operador de máquinas, servente ou embalador).

ANEXO II

Classe	Categoria profissional	Remuneração
A	Chefe de serviços	91 100$00
B	Chefe de secção Programador de informática	77 500$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática Secretária-correspondente Promotor de vendas de 1.ª classe	70 000$00
D	Segundo-oficial Promotor de vendas de 2.ª classe	66 200$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista	60 600$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém	55 200$00
G	Operador de máquinas Servente Embalador	52 000$00
H	Praticante	44 900$00
I	Segundo-contínuo Segundo porteiro Auxiliar de limpeza	43 950$00
J	Praticante estagiário	37 200$00

Classe	Categoria profissional	Remuneração
L	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre).	29 300$00
	Praticante estagiário de armazém (2.º semestre).	37 200$00
M	Paquete	29 000$00

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a 350/hora e a 15 horas mensais.

b) Os trabalhadores com categorias de praticante estagiário de armazém, praticante estagiário e paquete com 18 ou mais anos de idade auferem a partir do mês em que completem os 18 anos a remuneração do salário mínimo nacional.

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 distinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à 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 do período normal 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 desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem 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 de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas 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 serem utilizadas, 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 ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e 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 realizam 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.°

Devem 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 assegurar o 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 possibilidades 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 arrecadações 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 face 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 patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 3 de Abril de 1990.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Maio de 1990.

Depositado em 16 de Maio de 1990, a fl. 193 do livro n.° 5, com o n.° 222/90, nos termos do artigo 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B. T. E. 1.ª Série, n.° 20, de 29.5.90).

Preço deste número: 160$00

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

ASSINATURAS

Completa	(Ano)	6 000$00	(Semestre)		3 000$00
1.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
2.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
3.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
4.ª Série	»	2 000$00	»		1 000$00
Duas Séries	»	4 000$00	»		2 000$00
Três Séries	»	6 000$00	»		3 000$00

Números e Suplementos — Preço por página: 5$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.° 227/89, de 28 de Dezembro)

«O preco dos anúncios é de 90$00 a linha, acrescido do respectivo I.V.A., dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».

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