



# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 1 de Abril de 2005



Série

Número 7

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	2
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	2
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global. ....	3
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre Várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	3
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado. ....	4
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	4
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. ....	5
Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a AITRAM-Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira -Revisão Global. ....	6

### Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....	7
Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras. ....	25
Contrato Colectivo de Trabalho entre a AITRAM-Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global. ....	26

## SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

### Regulamentação do Trabalho

#### Regulamentos de Extensão:

#### **Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 18 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e

Serviços-Alteração Salarial e Outras e texto consolidado, aplicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### **Artigo 2.º**

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas nos termos da cláusula 80.ª do Contrato Colectivo de Trabalho objecto do presente Regulamento de Extensão.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Abril de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

#### **Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANESUL - Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 18 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANESUL- Assoc. dos Agentes de Navegação Empresas Operadoras Portuárias e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Abril de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 18 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Abril de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do ACT entre Várias Instituições de Crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 18 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e Outros-Alteração Salarial e Outras e texto consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

#### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Abril de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 6, de 18 de Março de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 6, III Série, de 18 de Março de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector da Indústria de Bordados, de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 18 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Abril de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de

uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAC-ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FEPCES-FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTRO-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### **Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

Neste JORAM, III Série n.º 7, de 1 de Abril de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA O SECTOR DE TRANSPORTES PÚBLICOS PESADOS DE PASSAGEIROS E TURISTAS-REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

### Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 22 de Março de 2005.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a AITRAM-Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a AITRAM-Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

### Nota Justificativa

Neste JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

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

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A AITRAM-ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE TÁXIS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a AITRAM-Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 7, de 1 de Abril de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 22 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Convenções Colectivas de Trabalho:****CCT entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

O presente acordo altera o CCT entre a APAC- Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Serviços e Outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1. Série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão****Cláusula 1.ª****Âmbito**

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

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

**Cláusula 2.ª****Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

**Cláusula 3.ª****Vigência e revisão**

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

**CAPÍTULO II****Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional****Cláusula 4.ª****Condições gerais**

4 - (Eliminado.)

**CAPÍTULO V****Local de trabalho, transferências e deslocações****Cláusula 24.ª****Deslocações**

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;

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

Almoço/jantar .....	€ 10,80;
Alojamento com pequeno-almoço .....	€ 41,10;

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Tabela de remunerações

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Serviços de urgência

2 - Sempre que um trabalhador por motivo de serviços de urgência se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte com vista à realização daqueles tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Sucessão de regulamentação

3 - A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do

Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com as alterações constantes do Boletim do Trabalho e Emprego, 1.º série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, 27, de 22 de Julho de 1987, 29, de 8 de Agosto de 1988, 28, de 29 de Julho de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 24, de 29 de Junho de 1993, 23 de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 36, de 29 de Setembro de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 28 de 29 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 37, 8 de Outubro de 2003.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais, e definição de funções

#### Grupo III

#### Administrativos e outros

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

**Recepcionista (laboratório ou consultório).** - É o trabalhador que recebe doentes, a quem dá orientações, atende o telefone, e marca consultas, preenche e arquiva fichas e outros documentos e recebe a importância das consultas.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	A Director(a) técnico (a) .....	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista .....	898
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas. Chefe de serviços administrativos .....	775
II	Chefe de secção .....	679
Secretário(a) de direcção .....		
Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....		
Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) .....		
	Técnico(a) de contabilidade .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
III	Primeiro-escriurário(a) ..... Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) ..... Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....	609
IV	Assistente de consultório com mais de três anos ..... Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriurário(a) ..... Recepcionistas (laboratório ou consultório) com mais de três anos.....	521
V	Assistente de consultório até três anos ..... Auxiliar de Laboratório mais de cinco anos Terceiro(a)-escriurário (a) ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos .....	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos ..... Contínuo(a) ..... Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos ..... Empregado(a) de serviços externos .....	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	403

Lisboa, 14 de Janeiro de 2005.

Pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Francisco Fernando Gomes Faria, presidente da direcção.  
Ana Maria Saraiva Rocha Beirão, mandatária.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Pelo SIFAP-Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.  
Diamantino da Silva Elias, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

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

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

**1 - Trabalhadores administrativos:**

- a) Idade mínima - 16 anos;
- b) Habilitações literárias - curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;
- c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio superiores adequados;

**2 - Trabalhadores auxiliares administrativos:**

- a) Idade mínima - 14 anos;
- b) Habilitações literárias - escolaridade obrigatória.

**3 - Trabalhadores paramédicos:**

- a) Técnico superior de laboratório - curso adequado do ensino superior;
- b) Técnico paramédico diplomado - curso oficial adequado;
- c) Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções das previstas para as categorias no grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções.

**4) (Eliminado.)****5) Restantes trabalhadores:**

- a) Idade mínima - 18 anos;
- b) Habilitações literárias - as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Classificação profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não sejam titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

**5 - (Eliminado.)**Cláusula 6.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 - Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 - Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Admissão para efeitos de substituição**

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária, aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e as demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais**

1 - Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Promoção e acesso - Princípio geral**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas e acessos automáticos**

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;
- c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Acesso e escalonamento salarial**

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Quadros de pessoal**

1 - As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 - Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 - O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

**CAPÍTULO III****Direitos e deveres das partes**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

1 - São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e a respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto de quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;

- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 - Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que: as doses de radiações recebidas a contaminação interna ou a intoxicação atinjam tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem; em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos, aquelas tenham originado uma doença profissional;
- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e do manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador:**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, e com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;

- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham em prática horários em tempo inteiro inferiores aos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Intervalos do horário de trabalho

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho tem direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Trabalho extraordinário

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

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75%, se for diurno;
- b) 100% se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25%.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado por acordo das partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 - Não são consideradas transferências para o efeito desta cláusula as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Deslocações

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- A um subsídio de € 2,70 após cada dia completo de deslocação;
- Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

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

Almoco ou jantar .....	€ 10,80;
Alojamento com pequeno-almoço .....	€ 41,10.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser alterados por decisão da entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Tabela de remunerações

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

5 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rmx12 : Rsx52 = RH$$

em que:

Rh=retribuição horária;  
Rm=retribuição mensal;  
Hs=período normal de trabalho sem anal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Serviços de urgência**

1 - Quando o horário de trabalho não se encontrar organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador por motivos de serviços de urgência se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade de forma contínua perante a entidade patronal entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte com vista à realização daqueles tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no 1.º período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete à entidade patronal assegurar o transporte para os efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**13.º mês**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço efectuado que completarem no dia 15 de Dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

5:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 - Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá a retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Feridos**

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, a Sexta-Feira Santa ou, em substituição, outro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

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

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida da faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Férias dos militares**

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Cessaçã do contrato de trabalho**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessaçã.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situaçã da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentaçã do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova de situaçã de doença referida nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalizaçã ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Alteraçã de marcaçã de férias**

1 - Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposiçã de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupçã das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Definição de falta**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 - As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento, desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 - Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Participação e justificação da falta**

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

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte formula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D=remuneração a descontar;

RH=remuneração hora;

HNT=número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Momento e forma de desconto**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, 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 do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e as demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Cessação ou extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito às partes fazerem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 - Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Rescisão com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 - Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII ("Disciplina").

3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que 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 e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 - De entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado nos termos do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 - Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de 2 anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio previsto no número anterior obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho**Cláusula 58.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedado, durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno e extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1 - Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 - Entre a entidade patronal e o trabalhador poderão também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 - Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

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

3 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

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

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

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito

reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

1 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

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

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- Despedimento.

2 - Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção 12 dias e em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 - A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, 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 num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Garantias de defesa do arguido

1 - O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar-se feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.ª n.º 2.

5 - No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para os efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

#### Cláusula 75.ª

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 76.ª

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 77.ª

##### Comissão paritária

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- Interpretar o presente contrato;
- Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

4 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

7 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

9 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 78.ª

##### Sucessão de regulamentação

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

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção inscritas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com as alterações constantes do Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, 27, de 22 de Julho de 1987, 29, de 8 de Agosto de 1988, 28, de 29 de Julho de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 24, de 29 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 36, de 29 de Setembro de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 28, de 29 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 37, de 8 de Outubro de 2003.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Disposições transitórias**

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 - A categoria profissional de técnico paramédico (com curso), enquadrada para efeitos salariais no nível II, do anexo III, passa a designar-se:

1.1 - Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III;

1.2 - Técnico de análises clínicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III.

2 - As categorias profissionais de técnico de análises anátomo-patológicas e técnico de análises clínicas, integrados no nível III do anexo III, passam a designar-se, respectivamente, técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) e técnico de análises clínicas (sem curso).

3 - A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

3.1 - Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais;

3.2 - O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

4 - Extinguiu-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas, integrada no nível IV do anexo III e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta ou no nível IV quando tenham menos de quatro anos, contando-se, neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

5 - Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível V do anexo III, ao fim de quatro anos passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) ou a técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso), integrados no nível IV, passando ao nível ao fim de mais dois anos.

6 - É extinta a categoria profissional de ajudante técnico (fisioterapia) integrada no nível IV do anexo III.

7 - É extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos	Segundo-escriturário
V	Dactilógrafo de três e seis anos	Terceiro-escriturário
VI	Dactilógrafo até três anos	Estagiário do 2.º ano

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Liquidação de retroactivos**

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

**ANEXO I****Categorias profissionais e definição de funções****GRUPO I****Técnicos de diagnóstico e terapêutica**

**Director técnico de laboratório.** - É o profissional que exerce as funções de supervisão do ponto de vista técnico quanto à organização, à programação, à coordenação, à validação e ao funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

**Técnico superior especialista de laboratório.** - É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com o *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

**Técnico superior.** - É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

**Técnico Superior de laboratório.** - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório, testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

**Técnico de análises anátomo-patológicas.** - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

**Técnico de análises clínicas.** - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os e lava e procede à manutenção do material específico.

**GRUPO II****Técnicos auxiliares**

**Auxiliar de laboratório.** - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

**Massagista.** - É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos, ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo e pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento, como banhos de vapor.

### GRUPO III

#### Administrativos e outros

**Assistente de consultório.** - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo, recebe o preço da consulta, arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

**Chefe de serviço.** - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e os fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de secção.** - É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

**Contabilista/técnico(a) oficial de contas.** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos, procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Escriturário(a).** - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias a execução de tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização de compras e vendas,

recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros às receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa e ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Estagiário(a).** - É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Secretário(a) de direcção.** - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actos das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete e providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Contínuo(a).** - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrego correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

**Empregado(a) de serviço externo.** - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação e de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

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

**Recepcionista (laboratório ou consultório).** - É o trabalhador que recebe os doentes, a quem dá orientações, atende o telefone e marca consultas, preenche e arquiva fichas e outros documentos e recebe a importância das consultas.

**Técnico de contabilidade.** - É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza e classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo dos operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar, calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

- 4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor, e prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

### Notas

1 - É extinta a profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

2 - É extinta a categoria profissional de operador de computador.

**Trabalhador(a) de limpeza** - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

### Anexo III

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (em euros)
I	A Director(a) técnico (a) .....	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista .....	898
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas.... Chefe de serviços administrativos .....	775
II	Chefe de secção .....	679
Secretário(a) de direcção .....		
Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....		
Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) .....		
III	Técnico(a) de contabilidade .....	609
	Primeiro(a)-escriturário(a) .....	
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso) .....	
	Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (em euros)
IV	Assistente de consultório com mais de três anos .....	521
	Massagista .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Segundo(a)-escriturário(a) .....	
	Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos.....	
V	Assistente de consultório até três anos .... Auxiliar de Laboratório com mais de cinco anos .....	457
	Terceiro(a)-escriturário (a) .....	
	Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos .....	
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos .... Contínuo(a) .....	428
	Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos .....	
	Empregado(a) de serviços externos .....	
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	403

Lisboa, 14 de Janeiro de 2005.

Pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Francisco Fernando Gomes Faria, mandatário.  
Ana Maria Saraiva Rocha Beirão, mandatária.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário

Pelo SIFAP-Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES-Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP-Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal(\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD-Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregadores de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio do Distrito de Angra de Heroísmo;  
SITAM-Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\* O CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

14 de Janeiro de 2005.

Depositado em 27 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 24/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 5, de 8/2/2005).

**Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas-Revisão Salarial e Outras.**

**Artigo 1.º.** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da RAM, eé revista a Tabela Salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT para o Sector de Transportes Públicos, Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º. 19, de 01 de Outubro de 2004.

**Artigo 2.º.** - A revisão é como se segue:

Clausula 1.º.

**(Área e Âmbito)**

O presente Contrato Colectivo de Trabalho obriga, por um lado, as empresas que, no território da Região Autónoma da Madeira, se dediquem a actividade de transportes públicos pesados de passageiros e turistas e estejam filiadas na Associação Patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento, que estejam filiados na Associação Sindical signatária.

Cláusula 2.ª

**(Vigência)**

1 - Mantém a redacção em vigor.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - A Tabela Salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente Subsídio de Alimentação, Abono para Falhas, Diuturnidades, Agente Único e Deslocações, produzirão efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 - Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 24.ª

**(Retribuição Especial)**

Pelo alongamento do intervalo de descanso, a que se refere o n.º. 9 da cláusula 14.ª, o motorista terá direito a retribuição especial mensal de 61,59 euros e o cobrador a de 52,12 euros.

Cláusula 25.ª

**(Abono para Falhas)**

Os trabalhadores encarregados de efectuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos terão direito, pelo exercício efectivo dessa função, a um abono mensal para falhas de 15,45 euros.

Cláusula 27.ª

**(Subsídio de Alimentação)**

Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,08 euros.

Cláusula 28.ª

**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade no valor de 15,04 euros de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função de respectiva antiguidade na empresa.

2 - Mantém a redacção em vigor.

3 - Mantém a redacção em vigor.

4 - Mantem a redacção em vigor.

5 - Mantém a redacção em vigor.

6 - Mantem a redacção em vigor.

Cláusula 29.ª

**(Refeições e Alojamento)**

1 - A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho pelos valores seguintes:

a) - Almoço: 4,61 euros;

b) - Jantar: 4,61 euros;

c) - Ceia: 2,45 euros.

2 - A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores deslocados das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem ou terminarem o almoço entre as 11.00 h e as 14 h 30 m, e o jantar entre as 19.00 h e as 22.00 h pelo valor de 2,08 euros.

3 - O trabalhador terá direito a 1,22 euros para pagamento do pequeno almoço sempre que esteja deslocado do seu local de trabalho e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 - Em excursões de percurso igual ou superior a volta do Faial ou de duração superior a 8 horas, o motorista goza diariamente de subsídio de saída e alimentação de 12,06 euros. No caso de excursões com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de 26,93 euros.

**ANEXO II**

**TABELASALARIAL**

Categorias Profissionais	Salários
Motorista	€ 707,46
Chefe de Estação	€ 707,46
Bilheteiro-Despachante	€ 590,85
Controlador-Bilheteiro	€ 588,13
Expedidor	€ 570,87
Escalador	€ 570,87
Fiscal	€ 570,87

Categorias Profissionais	Salários
Praticante de Bilheteiro-Despachante	€ 492,01
Cobrador-Bilheteiro	€ 538,47
Praticante de Cobrado-Bilheteiro	€ 311,15
Servente	€ 509,88
Lubrificador	€ 590,85
Montador de pneus	€ 551,24
Lavador	€ 538,36
Guarda	€ 538,36 a)
Ajudante de lavador	€ 492,01
Ajudante de Montador de Pneus	€ 492,01
Ajudante de Lubrificador	€ 492,01
Aprendiz de 14 a 16 anos	€ 325,46
Aprendiz de 16 a 18 anos	€ 361,33

(a) Já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

**Artigo 3.º - § 1:** A Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira é representada neste acto pelos seus Associados, Senhores Eng. Lamberto Jardim, Dr. Alcindo Freitas e Eng.ª Luciíia da Silva Fernandes.

**§ 2:** O Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira é representado neste acto pelos Senhores António Alberto Pontes Gouveia, Marcelino Vitorino Santos Rodrigues e José Pestana Júnior.

**§ 3:** Os sobreditos representantes intervêm no presente acto na qualidade de mandatários das respectivas Associações.

**Artigo 4.º - Os Outorgantes** declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 25 empregadores e 1500 trabalhadores.

Funchal, em 17 de Fevereiro de 2005

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira:

Luís Miguel da Costa Pereira, mandatário.  
António Joaquim Gonçalves Loreto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira:

António Alberto Pontes Gouveia, mandatário.  
Ângelo de Caires Martins, mandatário.

Depositado em 18 de Março de 2005, a fl.ºs. 19 do livro n.º 2, com o n.º 6/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **Contrato Colectivo de Trabalho entre a AITRAM-Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.**

**Artigo 1.º** - Entre a Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT, publicado na III Série do JORAM, N.º 02 de 16 de Janeiro de 1985.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue.

**Artigo 3.º** - A Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira é representada neste acto pelo seu Presidente e Vice-Presidente da Direcção Senhores LUÍS MIGUEL DA COSTA PEREIRA e ANTÓNIO JOAQUIM GONÇALVES LORETO, os quais foram mandatados pela Direcção da Associação para o efeito.

O Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira é representado neste acto pelos seus Dirigentes, ANTÓNIO ALBERTO PONTES GOUVEIA e ÂNGELO DE CAIRES MARTINS.

**Artigo 4.º** - Os outorgantes declaram que estão abrangidos pela Convenção Colectiva de Trabalho 745 empregadores e 152 trabalhadores.

## **CAPÍTULO I**

Cláusula 1.ª

**(Âmbito)**

Este Contrato Colectivo de Trabalho obriga por um lado as entidades patronais filiadas ou representadas na AITRAM -Associação dos Industriais de Táxis da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado os Motoristas de Auto - Táxi; de Letra A e Turismo (T), que exercem a profissão na Região Autónoma da Madeira, ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

### **(Vigência e Processo de Denúncia)**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho entre em vigor após a sua publicação, nos termos das leis e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3 - A Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

4 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos trinta e seis meses de vigência.

5 - A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

6 - Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

7 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

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

9 - A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

10 - Da proposta à resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

11 - O presente contrato colectivo de trabalho mantém-se em vigor até ser substituído no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Regime de Experiência)

1 - A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental por um período de quinze dias.

2 - Durante este período os Motoristas poderão despedir-se ou serem despedidos sem aviso-prévio, sem direito a qualquer indemnização.

3 - A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória caso a mesma se tome definitiva.

4 - Salvo acordo expresso, por escrito em contrário quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda em resultado de fusão ou absorção da empresa, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito assinado pelo trabalhador.

2 - No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória.

3 - Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos temporariamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhe-á dada a preferência.

4 - Os trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula têm direito às partes proporcionais do 13.<sup>o</sup> Mês, do período de férias e respectivos subsídios.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato, bem como prestar as Associações Sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto de vista físico como moral;
- e) Segurar os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida na parte fixa;
- f) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- g) Dispensar os trabalhadores todo o tempo necessário para o desempenho de funções em organismos sociais;
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviço como Bombeiros Voluntários;
- i) Facultar ao trabalhador quando ele o solicite por escrito a consulta ao processo individual no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e salários auferidos, descontos efectuados, faltas dadas no trabalho e sua natureza, época de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Deveres dos Trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pelas entidades patronais, bem como a documentação com eles relacionada;
- c) Respeitar as normas do Código de Estrada bem como o Regulamento dos Transportes em Automóveis;
- d) Prestar contas da exploração das viaturas à sua responsabilidade, dos fretes, reembolsos, desembolsos ou outras relativas ao transporte efectuado;
- e) Participar por escrito, pontualmente os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com as entidades patronais;
- g) Cumprir com os regulamentos internos das empresas ou entidades patronais e usar de urbanidade nas suas relações com o público.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Garantia dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou quaisquer outros prémios anteriormente convencionados;
- e) Baixar a categoria, ou negar sob quais quer formas o acesso às promoções sócio-profissionais;
- f) Transferir o profissional que trabalhe com auto-táxi ou com viaturas-automóveis de aluguer ligeiros de passageiros de um horário diurno para um horário nocturno, sem atender a sua antiguidade;

- g) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas com que trabalha, salvo quando tais documentos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- h) Obrigar o profissional a trabalhar com viaturas que não possuem comprovadas condições de segurança e higiene ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador sob pena de proporcionar um mau ambiente de trabalho de consequências imprevisíveis;
- j) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial, bem como trabalhadores que já exercem outra profissão.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Obrigações dos profissionais)

Os profissionais ficam obrigados:

- a) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidas ou que estejam confiadas à sua guarda;
- b) Marcar na folha de serviços a hora do início e do termo do transporte, quando o mesmo seja permitido com o taxímetro desligado, folha essa que deverá ser entregue diariamente à entidade patronal;
- c) A preencher e entregar à entidade patronal diariamente o mapa, no qual constará ( e o mesmo apontará na coluna própria) a bandeirada, a fracção, o número de quilómetros do transporte ocupado de cada serviço, os quilómetros totais e ainda o número de quilómetros que a viatura indicar.

### CAPÍTULO IV

#### LOCALDE TRABALHO

Cláusula 9.<sup>a</sup>

1 - Considera-se local de trabalho aquele onde o trabalhador habitualmente inicia e termina o seu dia de trabalho.

2 - O profissional que exercendo a sua actividade nas Praças predeterminadas pelas Autarquias no Concelho, não pode ser transferido do mesmo, salvo se essa transferência não lhe causar prejuízos ou se der o seu consentimento por escrito.

### CAPÍTULO V

#### PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

1 - Considerada a natureza especial da actividade o período normal de trabalho diário é de 10 horas incluindo o intervalo para descanso e refeições de duas horas, não excedendo as 40 horas semanais.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Noção de trabalho extraordinário)

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

2 - Dado os condicionantes deste tipo de serviço considera-se trabalho extraordinário:

- a) Razões imperativas de serviço fora do local de trabalho;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Noção de trabalho nocturno)

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

### CAPÍTULO VI

#### RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS

Cláusula 13.<sup>a</sup>

1 - As retribuições mínimas dos trabalhadores são as constantes do Anexo III e devem ser pagas nas modalidades que as partes acordarem não podendo em caso algum ultrapassar o fim de cada mês.

2 - A entidade patronal fica obrigada a assegurar pela parte fixa da Tabela constante no Anexo III, o salário mínimo, quando em situações imprevistas o trabalhador venha a perder no todo ou em parte a sua retribuição pela parte variável.

3 - A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto do pagamento das retribuições uma cópia dos recibos.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Retribuição do trabalho e extraordinário)

1 - O cálculo do trabalho extraordinário será sempre efectuado no respeitante à parte fixa da retribuição e pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

Sendo o RM o valor da retribuição mínima mensal e N o período normal de Trabalho Semanal.

2 - Para efeitos de pagamento da prestação de trabalho extraordinário terá de se reportar na base da Cláusula 11.<sup>a</sup> E do Anexo III.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

Aos Trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuída uma (1) diuturnidade no valor correspondente a 5% da parte fixa da tabela constante do Anexo III por cada 3 anos de serviço na mesma empresa e no máximo de 3 diuturnidades.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Refeição e deslocações)

1 - Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2,50.

2 - A entidade patronal pagará ao trabalhador todas as refeições havidas por motivos de serviço com duração de

pelo menos 6 horas desde que este seja efectuado fora do concelho onde habitualmente presta serviço.

3 - Para efeitos de pagamentos das refeições é feito o cálculo que será:

Pequeno-Almoço .....	€ 3,00
Almoço .....	€ 10,00
Jantar .....	€ 10,00

4 - O reembolso da despesa efectuada será feita mediante o documento comprovativo.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)**

O trabalho prestado nos dias de descanso ou feriados dá direito ao trabalhador de auferir de 100% do valor dia correspondente à parte fixa da remuneração mensal.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de férias)**

Os trabalhadores receberão antes do início das férias, além da sua retribuição normal um subsídio igual ao montante do valor da parte.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de natal)**

1 - Os trabalhadores terão direito ao Subsídio de Natal de valor igual à parte fixa do anexo III e pago até ao dia vinte do mês de Dezembro.

2 - Os trabalhadores com menos de um ano de serviço receberão um subsídio de valor proporcional ao número de meses completos, tomando por base a parte fixa da remuneração deste presente contrato.

### **CAPÍTULO VII**

#### **SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **(Descanso semanal)**

1 - Os trabalhadores tem direito a 1 dia de descanso semanal e outro de descanso complementar, remunerados, que constarão do mapa de horário de trabalho entregue na Secretaria dos Recursos Humanos.

2 - O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

3 - O dia de descanso complementar será gozado imediatamente antes ou posteriormente ao dia de descanso semanal.

4 - Como descanso semanal entende-se sempre um intervalo mínimo de trinta e seis horas entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **(Feriados)**

São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1.º de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
1 de Julho;  
15 de Agosto;  
21 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
26 de Dezembro.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **(Direito a férias)**

1 - Os trabalhadores têm direito a um período mínimo de vinte e dois dias úteis de férias remuneradas e vence-se a 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias terem início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 - Quando o início do exercício de funções por força a do Contrato de Trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias úteis.

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

6 - As férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro e podem ser gozadas em dois períodos interpoladas se para tanto o trabalhador der o seu consentimento.

7 - A entidade patronal que impedir o gozo de férias aos seus trabalhadores, pagará a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano subsequente.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Interrupção das férias)**

1 - Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais coincida no seu todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na sua parte correspondente.

2 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente ao período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da sua doença bem como o seu termo.

O gozo das férias interrompidas terá lugar após a alta.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Férias em caso de cessação do contrato)**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição incluindo subsídios correspondentes ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição incluindo subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado ao ano da cessação.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador e a pedido deste uma licença sem retribuição na qual se mencionará o período da licença.

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

3 - Neste período ficam suspensas as obrigações das partes.

4 - O trabalhador a quem for concedida a licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, e a entidade patronal pode contratar um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Impedimentos prolongados)**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar e com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

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

3 - Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

**CAPÍTULO VIII****FALTAS**Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Definição)**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - As faltas são justificadas e injustificadas.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Faltas justificadas)**

1 - Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços médicos-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante quinze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto de esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação durante um dia, podendo prolongar-se até três dias, no caso de assistência inadiável, por complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por Lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Prova de exame em estabelecimento escolar, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino ofocial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar, prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 - As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 - As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4 - Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 - O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 - Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competente, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 - A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 29.ª

#### (Efeitos das faltas justificadas)

1 - As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;
- c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos das faltas injustificadas)**

1 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 28.<sup>a</sup>.

2 - As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 - Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos, ou seis interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessaçãõ do contrato de trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **(Cessaçãõ do contrato de trabalho)**

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 - São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que por consequências serão nulos de pleno direito.

3 - A cessaçãõ do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da Lei ou do presente contrato e direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessaçãõ;
- b) Às férias vencidas e não gozadas bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessaçãõ e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **(Cessaçãõ do contrato de trabalho por caducidade)**

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

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **(Cessaçãõ do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ocorrendo justa causa)**

1 - São proibidos os despedimentos por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 - Nas acções judiciais de impugnação do despedimento compete a entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

4 - Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 - O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da Lei.

6 - A entidade patronal e o trabalhador reservam-se o direito de usar das faculdades que a Lei lhes confere sobre o despedimento.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **(Cessaçãõ do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)**

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 - A cessaçãõ do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização estabelecida na Lei.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

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

3 - O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 - Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante cinco dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de quinze dias à carta registada com aviso de recepção, que a entidade patronal lhe enviar, procurando saber as razões da sua ausência.

5 - Os efeitos previstos nos n.ºs. 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Transmissão da firma ou sua fusão)**

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

2 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Falência e insolvência)**

1 - A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa, não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho.

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

3 - A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na Lei.

**CAPÍTULO X****PODER DISCIPLINAR**Cláusula 38.<sup>a</sup>**(Sanções Disciplinares)**

1 - A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder, em cada ano civil, cinco dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
- e) Despedimento.

2 - As penalidades nos termos das alíneas c) a e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Sanções Abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das Leis do Trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida na Lei;
- b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

**CAPÍTULO XI**

**Condições Particulares de Trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores do sexo feminino)**

1 - Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, a que no entanto implicará a perda da regalia constante da alínea e);
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante cento e vinte dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto e os restantes trinta, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá para a entidade patronal;
- e) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos;
- f) Quando o solicitar ser dispensada até dois dias por mês com pagamento da retribuição.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

Definição do Trabalhador-Estudante:

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

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

3 - Os direitos omissos serão assegurados pela Lei.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Previdência)**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da Lei.

**CAPÍTULO XII**

**Questões Gerais e Transitórias**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Remição)**

1 - Os casos omissos neste contrato serão regulados pela legislação em vigor.

2 - É revogado o anterior instrumento Colectivo de Trabalho aplicável na mesma área e âmbito.

**ANEXO I**

**MOTORISTA DE AUTO-TÁXI; DE LETRA A E TURISMO ( T )** - O trabalhador que, possuindo carta de condução de ligeiros e certificado profissional de táxi, compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos.

Em caso de avaria ou acidente toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Procede às cobranças dos fretes, reembolsos, desembolsos ou outras relativas à sua actividade.

**ANEXO II**

**ENQUADRAMENTO DA PROFISSÃO EM NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO**

NÍVEL	PROFISSÃO
5	5.3 - Produção Motorista de Auto-Táxi; de Letra A e Turismo (T)
Profissões	5.4 - Outros

**ANEXO III****MOTORISTA DE AUTO-TÁXI; DE LETRA A E  
TURISMO (T):****Trabalho Diurno:**

1.ª - Parte fixa na base do Salário Mínimo Nacional em Vigor

Parte Variável. .... 35%  
Sobre o excedente da receita bruta mensal.

**Trabalho Nocturno:**

1.ª - Parte fixa na base do Salário Mínimo Nacional em Vigor

Parte Variável. .... 40%  
Sobre o excedente da receita bruta mensal.

Funchal, em 23 de Fevereiro de 2005.

Pela AITRAM - Associação dos Industriais de Táxis da Região  
Autónoma da Madeira.

Eng. Lamberto Jardim, mandatário.  
Dr. Alcindo Freitas, mandatário.  
Eng.ª Lucília da Silva Fernandes, mandatária.

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

António Alberto Pontes Gouveia, mandatário.  
Marcelino Vitorino Santos Rodrigues, mandatário.  
José Pestana Júnior, mandatário.

Depositado em 18 de Março de 2005, a fl.ª 19 verso do livro n.º 2,  
com o n.º 7/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho,  
aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CORRESPONDÊNCIA

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

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas . . . . .	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas . . . . .	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas . . . . .	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série . . . . .	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries . . . . .	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries . . . . .	€ 62,00	€ 31,36;
Completa . . . . .	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

## IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

## DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 10,86(IVA incluído)