

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL



II Série — Número 8

Segunda-feira, 15 de Maio de 1978

2.º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

— CCT para os empregados de Escritório e Caixeiros da Região Autónoma da Madeira — Actas de negociação directa; Decisão Arbitral.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

ACTA DE NEGOCIAÇÃO DIRECTA DO C.C.T. PARA OS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Aos trinta dias do mês de Março de mil novecentos e setenta e sete, terminaram os trabalhos da negociação Directa do Contrato Colectivo de Trabalho para os Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal iniciado em nove de Fevereiro de mil novecentos e setenta e sete entre o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal e a Associação Comercial e Industrial do Funchal e Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira, ficando acordados os seguintes pontos:

CLAUSULA 3.ª

(REVISÃO)

2 — A proposta de revisão do presente contrato será apresentada pelo Sindicato, por escrito, obrigando-se a outra parte a responder, também por escrito, no prazo máximo de trinta dias da data da sua apresentação.

5 — Findo o prazo estabelecido no n.º 2 e

caso tenha havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de dez dias posteriores à apresentação daquela.

CLAUSULA 4.ª

(NOVAS CATEGORIAS)

1 — A pedido dos trabalhadores, das entidades patronais ou do Sindicato, poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela índole dos serviços, obtendo-se, se necessário for, o parecer prévio do Ministério do Trabalho.

2 — Na criação de novas categorias atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas e às habilitações literárias.

3 — As classificações especiais e novas categorias, bem como as suas definições, atribuições e ordenado mínimo, no caso de não serem acordadas entre ambas as partes, serão

submetidas à aprovação do Ministério do Trabalho, e uma vez fixadas por este, passarão a fazer parte deste Contrato.

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

CAPÍTULO II

(CARREIRA PROFISSIONAL)

SECÇÃO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

CLAUSULA 5.ª

(Definição)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções que desempenham, numa das seguintes categorias ou outras que venham a ser introduzidas:

GRUPO I

A — PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

Consideram-se profissionais de escritório os que desempenham as funções inerentes às categorias seguintes neste grupo:

a) Administrador, Director, Gerente

Os profissionais que, com ou sem participação no capital, obrigam estatutariamente ou por procuração a entidade patronal.

b) Chefe de Escritório

O profissional que superintende em todos os serviços de escritório das empresas. Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da Empresa, as actividades que são próprias àqueles serviços, exercendo nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

c) Técnico de Contas

O profissional designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável pela Direcção da Contabilidade da Empresa.

d) Chefe de Contabilidade

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 cumprimentos 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 a serviços públicos; procede ao apuramento de 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; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Por designação da entidade patronal pode ser o responsável pela contabilidade da empresa do Grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção Geral das Contribuições e Impostos.

e) Auditor Contabilista

O profissional que organiza e efectua ou manda efectuar a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística de uma empresa, com vista a possibilitar a informação sobre a situação financeira ou a certificar, perante a própria administração, os accionistas, entidades financeiras, serviços públicos ou outras entidades, a veracidade dos elementos fornecidos pela respectiva contabilidade; organiza o processo de verificação, determina os pontos que necessitam de um controlo pormenorizado e os que deverão merecer uma apreciação por simples sondagem; analisa as contas de balanço, verifica se a formação e composição do capital, bem como os encargos sobre quotas, estão de acordo com o acto de constituição; consulta actas da sociedade para se assegurar de que a constituição das reservas está correcta e devidamente fundamentada, verifica a constituição do activo imobilizado e observa se as depreciações foram efectuadas de harmonia com a lei; examina o custo de vendas, o inventário, as existências de caixa, a conta de Ganhos e Perdas e todos os documentos que achar necessários.

f) Chefe de Secção

O profissional que estuda, organiza, dirige e coordena o trabalho de um grupo de trabalhadores, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias das divisões e ser-

viços, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

g) **Chefe de Secção de Mecanografia**

O profissional chefe de secção de mecanografia.

h) **Chefe de Secção de Máquinas e Contabilidade**

O profissional chefe de secção de máquinas de contabilidade.

i) **Chefe de Pessoal**

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

j) **Chefe de Contencioso**

O profissional que predominantemente elabora listas ou folhas de contribuição e impostos, faz requerimentos a qualquer repartição, elabora todos os dados a enviar ao advogado para este propor qualquer acção, presta todas as informações e colhe dados ou quaisquer elementos a fornecer ao advogado no prosseguimento de qualquer acção. Entrega recursos, contestações e outros documentos nos Tribunais e acompanha o andamento dos processos em nome da entidade patronal; efectua pagamentos relacionados com cauções, depósitos, etc., requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais; entrega

contestações nos Tribunais nos casos em que a entidade patronal tenha um ou mais processos pendentes. Pode fazer averiguações sobre acidentes de trânsito junto dos intervenientes e participar na sua reconstituição.

l) **Chefe de Vendas**

O profissional que predominantemente inspeciona os serviços de vendedores (praticistas), mantém ficheiros actualizados com informações sobre vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações de clientes; verifica a acção dos seus inspecionados, pelas notas de encomenda; faz a auscultação da praça e observa o cumprimento de programas.

m) **Guarda-Livros**

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

n) **Programador**

O profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos: (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

o) **Ajudante de Guarda-Livros**

O profissional que sob a direcção e a responsabilidade imediata do Guarda-Livros, o substitui e coadjuva na execução dos respectivos serviços.

p) **Correspondente em Línguas Estrangeiras**

Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz,

se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos; faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

q) **Tesoureiro**

Dirige a Tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

r) **Secretário ou Secretária**

O profissional que sob a directa dependência da Direcção, Administração ou Gerência manuscreve ou anota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados, e executa trabalhos de escritório de carácter geral, manuscreve ou estenografa cartas, relatórios e outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, relatórios minutas manuscritas e registos de máquinas de ditar; marca as entrevistas do administrador, gerente ou chefe e recorda-lhes, acompanha, quando necessário, aqueles trabalhadores em reuniões quer dentro ou fora das empresas; ocupa-se de pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas; transmite o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente.

s) **Caixa**

O profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Prepara e classifica os documentos para lançamento e faz a folha de caixa diária.

t) **Operador Mecanográfico**

O profissional que acciona máquinas mecanográficas, computadores ou mini-computadores, tais com interpretadoras, separadoras «coladoras», reproduzidas, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, ou de tipo processador

electrónico; prepara a máquina para o trabalho mediante o programa que lhe é fornecido; introduz as fichas perfuradoras, a banda magnética ou a fita perfuradora na máquina em movimento, vigia o trabalho; recolhe os resultados de operação obtidos em listas impressas, fichas perfuradas banda magnética ou fita perfurada, dá-lhes o destino conveniente e organiza registos de controlo.

u) **Despachante de Escritório**

O profissional que predominantemente executa trabalhos relacionados com a expedição e recepção de mercadorias. Organiza, prepara e controla a expedição ou a recepção da mercadoria ou participa neste controlo, e regista as expedições e recepções efectuadas. Assegura-se que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição, faz registo de expedição e recepção; ocupa-se de diversos assuntos, especialmente de seguros, despachos na Alfândega, levantamentos das mercadorias, seu transporte de entregas; verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos; anota os danos e perdas e toma as disposições necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários.

v) **Empregado de Serviços Jurídicos**

O profissional que executa trabalhos de escritório especializados em relação com questões jurídicas; faz buscas de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação; ocupa-se dos processos e da correspondência relativos aos assuntos de que está encarregado. É, por vezes especializado e pode ser designado segundo a natureza dos trabalhos jurídicos que executa.

z) **Estenodactilógrafo em Línguas Estrangeiras**

O pessoal que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, pode dactilografar papeis matris (stencil) para reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório. O trabalho de anotação e transcrição acima indicado é efectuado em línguas estrangeiras.

z-1) **Operador de Máquinas de Contabilidade**

O operador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos; simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

z-2) **Perfurador-Verificador**

O profissional que conduz máquinas que

registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

z-3) Estenodactilógrafo em Língua Portuguesa

O profissional que anota em estenografia e transcreve em dactilografia, relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa.

Pode dactilografar papeis-matrizes (stencil) para reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

z-4) Recepcionista

Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicação várias.

z-5) Apontador

O profissional que, predominantemente, verifica e regista a assiduidade do pessoal, mesmo não abrangidos por este contrato. Calcula os tempos dedicados à execução das tarefas com vista ao pagamento de salários e outros fins; assiste à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos do controle; percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução das tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode ser incumbido do pagamento dos salários em oficinas e estaleiros.

z-6) Dactilógrafo

O profissional que predominantemente escreve à máquina cartas, minutas redigidas por outrem, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicados; imprime, por vezes, papeis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registo e cópias de correspondência.

z-7) Estagiário

O profissional que se prepara para o

exercício de funções inerentes às profissões indicadas na tabela de ordenados anexa que prevêem a categoria de estagiário.

B — PRACISTAS E COBRADORES

a) Vendedor-Pracista

O profissional que, tendo mais de dezoito anos de idade, promove vendas habitualmente fora do estabelecimento e em qualquer concelho da Madeira, por conta exclusiva da entidade patronal que esteja colectada com comissões e consignações, prestando contas do seu trabalho directamente ao escritório. Pode, também, elaborar fichas de clientes ou estatísticas de vendas e verificar existências de mercadorias para colocação nos mercados. Elabora relatórios das vendas efectuadas.

b) Cobrador

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

C — OPERADORES DE TELEX E TELEFONISTAS

a) Operador de Telex

O profissional que predominantemente transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de Telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

b) Telefonista

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

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências.

— Manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares;

— Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

D — AUXILIARES DE ESCRITÓRIO

a) Contínuo

O profissional que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados; estam-

pillar e entregar correspondência ou outros documentos, podendo também, fazer pequenos serviços de limpeza.

d) Porteiro de Escritório

O profissional que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se deve dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode, ainda, ser encarregado da recepção da correspondência.

c) Guarda

O profissional que vigia fábricas, depósitos de mercadorias ou outras instalações ou locais, para proteger contra incêndios e roubos, para proibir a entrada a pessoas não autorizadas; faz rondas periódicas para inspeccionar os edifícios e terrenos circundantes examinando as portas, as janelas e os portões, a fim de se assegurar se estão bem fechados e não sofreram nenhum arrombamento; verifica se existem outras anomalias, tais como rutura de condutas de águas, gás e riscos de incêndio, regista a sua passagem nos pontos de controle, para provar que fez as rondas nas horas previstas; anota o movimento das pessoas, veículos ou mercadorias.

d) Servente

O profissional que faz os serviços de limpeza dos escritórios ou suas dependências e outros serviços.

e) Pacote

O profissional que tendo menos de dezoito anos de idade, executa algumas das tarefas previstas para os contínuos, com excepção das que colidam com a sua condição de menor.

Para todos os efeitos do presente contrato às definições genéricas de operador mecânico-gráfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade, escriturários, dactilógrafo, telefonista, vendedor, cobrador, contínuo e pacote, correspondem conforme os casos e regras de acesso, as categorias e escalões seguintes:

a) Operador Mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade:

Primeira
Estagiário

b) Escriturário:

Primeira; Segunda; Terceira
Estagiário:

Primeiro Ano; Segundo Ano, Terceiro Ano; Quarto Ano.

c) Dactilógrafos:

Primeira; Segunda.

d) Telefonistas:

Primeira; Segunda.

e) Vendedor s/ Comissão { 1.º; 2.º
Vendedor c/ Comissão

f) Cobrador

Primeira; Segunda.

g) Contínuo

h) Pacote

Para as categorias referidas nas alíneas a), b), c), d) e q) do Grupo I-A desta cláusula e nas empresas de dimensão que o justifique, o profissional hierárquico e imediatamente inferior que substituir o respectivo titular, deverá ser classificado de «Adjunto» ou «Assistente» da respectiva categoria.

GRUPO II

CAIXEIROS

a) Gerente Comercial

O profissional que organiza e dirige um estabelecimento Comercial por conta do Comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos profissionais às suas ordens. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas. Verifica a Caixa e as existências. Pode efectuar vendas.

b) Caixeiro Encarregado

O profissional que no estabelecimento Comercial substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

c) Inspector de Vendas

O profissional que inspecciona o serviço dos Vendedores, Caixeiros Viajantes, de Praça ou Pracistas; visita os Clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as suas reclamações. Pode, por vezes aceitar encomendas.

d) Caixeiro Chefe de Secção

O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho numa secção de vendas do estabelecimento.

e) Chefe de Compras

O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

f) Prospector de Vendas ou Mercados

O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidades. Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Estuda

os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

g) **Caixeiro**

É o profissional que vende mercadorias ao público. Informa-se do género de produtos que o cliente deseja auxiliando-o a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, anuncia o preço e as condições de venda esforçando-se por consegui-la. Elabora notas de encomenda e transmite-as para execução nas existências. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado, segundo a categoria profissional por primeiro, segundo e terceiro-Caixeiro.

h) **Estagiário**

O profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para Terceiro-Caixeiro.

i) **Praticante**

O profissional que, em estabelecimento de Vendas, está em regime de aprendizagem.

j) **Caixeiro-Viajante**

O profissional que solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos; anuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

l) **Caixeiro de Praça e Mar**

O profissional que promove vendas fora do estabelecimento e por conta da entidade patronal mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e demais concelhos do Arquipélago da Madeira, ocupando-se das mesmas tarefas fundamentais que o Caixeiro-Viajante.

m) **Conferente**

O profissional que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua saída e entrada num estabelecimento comercial.

n) **Demonstrador**

O profissional que faz demonstrações de

artigos para vender em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, industriais ou no domicílio.

o) **Caixa de comércio a retalho e por grosso e estabelecimentos conexos**

O profissional que nos estabelecimentos comerciais recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou por grosso, verifica as somas devidas, recebe as quantias quer em dinheiro quer em cheque, passa os recibos e regista estas operações na Caixa registadora e em folhas de Caixa.

p) **Distribuidor**

O profissional que não efectuando serviços de balcão distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

q) **Embalador Manual**

O profissional que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua venda e expedição ou armazenamento, dobra, empilha, arruma-os num recipiente; dispõe grandes peças em caixas ou grades manobrando, se necessário, empilhadoras ou outros aparelhos de elevação, arruma-os e imobiliza-os utilizando diversos sistemas de travamento, fecha por qualquer processo todos os recipientes marcando nas superfícies exteriores o artigo contido e quaisquer outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

r) **Operador de máquinas de embalar**

O profissional que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manual ou mecanicamente, accionando os dispositivos de comando necessários. Procede a todas as operações de embalagem até final, limpa e lubrifica a máquina.

Pode ser designado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

s) **Decorador**

O profissional que faz exclusivamente a exposição de artigos em montras, ornamenta estabelecimentos, casas ou edifícios por conta da entidade patronal.

t) **Vendedor ambulante**

O profissional que por conta da entidade patronal vende mercadorias, tais como, frutos, legumes, gelados, quinquilharias, electrodomésticos, tecidos, perfumes e outros, na rua ou de porta em porta; transporta as mercadorias num carro de mão, triciclo, carroça ou num veículo

a motor ou transporta-as ele próprio; bate às portas, apregoa a mercadoria ou anuncia de outra maneira, vende a mercadoria e recebe o preço. É designado segundo os produtos que vende.

u) Servente

O profissional que executa tarefas não especificadas nas quais predomina o esforço físico. Faz ainda serviço de limpeza.

v) Vendedor especializado ou técnico de vendas.

É o profissional que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja e se for caso disso, do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, anuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

x) Vendedor e distribuidor de jornais

O profissional que vende jornais na rua ou distribui-os aos assinantes por conta da entidade patronal.

z) Empregado de porta

É o profissional que, por conta da entidade patronal e à porta dos estabelecimentos ou nas suas imediações se ocupa predominantemente da angariação e recepção de clientes, conduzindo-os e acompanhando-os aos estabelecimentos a que esteja vinculado.

2 — Para todos os efeitos do presente contrato a definição genérica de Caixeiro referida na alínea g) corresponde três categorias profissionais distintas de:

Primeiro Caixeiro, Segundo Caixeiro, Terceiro Caixeiro.

SECÇÃO II

ADMISSÃO

CLAUSULA 6.ª

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

1 — Só poderão ser admitidos para o exercício das categorias profissionais previstas neste contrato, os indivíduos de ambos os sexos que satisfaçam as condições mínimas seguintes:

I — HABILITAÇÕES

GRUPO I

a) Grupo A (Profissionais de Escritório): Grupo B (Vendedores-Pracistas e Cobradores)

São habilitações mínimas exigíveis o curso geral dos Liceus, ou o Curso Geral do Comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes.

Terão preferência na admissão os que também já possuam cursos adequados de formação profissional acelerada e os realizados através da Federação dos Empregados de Escritório ou de qualquer organismo que venha a ser criado com idênticas atribuições mesmo ainda não oficializado.

b) Grupo C (Operador de Telex e Telefonistas)

Para os operadores de Telex as habilitações mínimas exigidas na alínea a) desta cláusula e para os telefonistas as habilitações mínimas legais — *Ciclo Complementar do Ensino Primário*, o *Ciclo Preparatório do Ensino Secundário* ou equivalente.

c) Grupo D (Auxiliares de Escritório):

Habilitações mínimas legais, iguais às exigidas na parte final da alínea anterior.

1 — As habilitações legais serão provadas obrigatoriamente por documento legal.

2 — Aos profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato exerçam ou tenham exercido já profissão nalguma das categorias enunciadas na cláusula 5.ª, não lhes serão exigidas outras habilitações literárias além das que então possuem

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

II — IDADE

a) Grupo A (Profissionais de Escritório)

Só podem ser admitidos profissionais com idade mínima de catorze anos.

b) Grupo B (Cobradores e Vendedores-Pracistas)

só podem ser admitidos os profissionais com idade mínima de, respectivamente, vinte e um e dezoito anos de idade.

c) Grupo C (Telefonistas e Operadores de Telex)

Só podem ser admitidos profissionais com a idade mínima de catorze anos.

d) Grupo D (Auxiliares de Escritório)

Só podem ser admitidos profissionais com a idade mínima de catorze anos.

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

CAIXEIROS

1 — Como praticantes de Caixeiros somente poderão ser admitidas pessoas com idades compreendidas entre os catorze e os dezasseis anos e serão obrigatoriamente classificados como praticantes do primeiro, segundo e terceiro anos conforme tenham, respectivamente catorze, quinze e dezasseis anos de idade.

2 — Como Estagiários apenas poderão ser admitidas pessoas com idades entre os dezasseis e os dezanove anos, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Desde que sejam admitidos com dezasseis, dezoito ou dezanove anos de idade, terão de fazer estágio com a duração de três anos, findos os quais deverão ser promovidos a Terceiro Caixeiro.

4 — Quando forem admitidos com vinte ou mais anos de idade e nunca tenham até então exercido funções de empregado de balcão, terão de fazer estágio durante um período de dois anos nos quais serão classificados e remunerados como estagiários do segundo e terceiro anos, respectivamente.

5 — Desde que sejam admitidos com vinte anos ou mais anos de idade, mas tenham exercido já funções de praticantes ou estagiários todo aquele tempo será contado para efeitos do estágio previsto no número anterior.

CLAUSULA 9.ª

(TRANSFERÊNCIA DO PESSOAL)

1 — Quando qualquer trabalhador for transferido temporariamente ou definitivamente para uma firma associada ou pertencente a algum dos sócios daquela em que anteriormente prestava serviço, a sua antiguidade contar-se-á, para todos os efeitos, da data de admissão na primeira firma. A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, em consequência daquela transferência.

2 — Se o profissional transitar de uma empresa para qualquer outra sem interrupção (considerando-se interrupção o período superior a 30 dias) e independentemente de serem ou não associadas uma da outra ou de uma pertencer a sócio de qualquer delas, contar-se-á igualmente a antiguidade, desde o início do trabalho na firma anterior, não havendo lugar, por conseguinte, ao chamado período experimental, não podendo, no entanto, ter categoria inferior à que já tinha, nem auferir ordenado inferior. O trabalhador fica, neste caso, obrigado a comunicar por escrito à nova entidade patronal qual a

categoria e remuneração que tinha na entidade patronal anterior, bem como as datas de admissão e cessação do contrato de trabalho com aquela.

3 — Qualquer trabalhador contratado por uma firma poderá exercer as suas funções em firmas associadas daquela, desde que o trabalhador dê o seu acordo.

4 — Os trabalhadores transferidos nas condições dos números 1 e 2 desta cláusula que voltem a ser admitidos na Empresa onde já tenham prestado serviços, não devem ter classificação, nem ordenado mais baixo do que nela já usufruíam e todo o trabalho anteriormente prestado em qualquer dessas firmas será, também, contado para o efeito de antiguidade.

CLAUSULA 10.ª

(ADMISSÃO PARA EFEITOS DE SUBSTITUIÇÃO)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente enquanto durar o impedimento do profissional substituído.

2 — A admissão efectuada nos termos do n.º 1, deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, onde fique inequivocamente expresso que o contrato caduca logo que, cessando o impedimento, o trabalhador substituído regresse ao serviço, e deverá ser comunicado ao Sindicato por escrito.

3 — No caso do trabalhador admitido nos termos dos números anteriores continuar ao serviço por qualquer razão e por mais de trinta dias após o regresso ao serviço do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, para todos os efeitos, a partir da data de admissão provisória, com direito à remuneração que vinha auferindo.

CLAUSULA 11.ª

(CONSULTA DE REGISTO DE DESEMPREGADOS)

1 — Quando as entidades patronais pretenderem admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverão sempre consultar obrigatoriamente o registo de desempregados do Sindicato outorgante.

2 — Para este efeito, deverá o Sindicato organizar e manter em dia o registo de desempregados, com indicação das firmas onde trabalhavam, ordenado que recebia e data da rescisão dos contratos.

SECÇÃO III

QUADRO E ACESSO

CLAUSULA 12.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DO PESSOAL)

2 — Sempre que a entidade patronal exerça, de maneira efectiva a chefia do respectivo escri-

tório ou estabelecimento, indicar-se-á no quadro do pessoal a que se refere o número anterior, o seu nome e cargo que desempenha, não contando, neste caso, para o quadro de densidade dos Escriutários e Caixeiros.

CLAUSULA 14.ª

(DOTAÇÕES MÍNIMAS)

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

a) Um Chefe de Escritório ou equivalente quando nos escritórios da empresa trabalhem um mínimo de cinco profissionais do Grupo A deste Contrato, com excepção do Administrador, Director ou Gerente, podendo no entanto qualquer de todos estes profissionais exercer a referida função, desde que esse exercício seja efectivo.

e) Um segundo escriturário nos Escritórios com um mínimo de três profissionais do Grupo A deste contrato.

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

g) A entidade patronal que tenha ao seu serviço profissionais com procuração notarial para a representar, em todos os serviços da empresa, estes não poderão ter categoria inferior à de Chefe de Secção sem prejuízo no disposto na alínea b) desta cláusula.

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

i) Os Escriutários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (Anexo III), podendo o número de primeiros e segundos escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias.

j) O número total de estagiários para a profissão de escriturários, no caso de não existirem Terceiros Escriutários não poderá ser superior ao número dos Segundos Escriutários ou dos Primeiros caso aqueles também não existam.

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

3 — Quando a mesma firma ou a mesma entidade patronal, tenham escritórios anexos a fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências além do escritório central, mas no mesmo distrito, os profissionais abrangidos por este

contrato serão considerados em conjunto para efeitos de classificação prevista nesta cláusula.

6 — Os Contínuos, Guardas, Paquetes, Porteiros, Telefonista e Operadores de Telex, com menos de vinte e quatro anos de idade, logo que completem o Curso Geral do Comércio ou equivalente, terão direito à retribuição fixada para estagiário do quarto ano, ficando as Empresas obrigadas a promovê-los àquela categoria logo que surja vaga na Empresa.

Desde que tenham mais de vinte e quatro anos terão direito à retribuição fixada para Terceiro Escriutário, ficando do mesmo modo a entidade patronal obrigada a promovê-los à categoria agora referida.

7 — Os Dactilógrafos, Telefonistas, Cobradores, serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (Anexo IV).

DOTAÇÕES MÍNIMAS

CAIXEIROS

1 — Na elaboração do Quadro do Pessoal observar-se-ão as seguintes regras obrigatórias:

a) Um Caixeiro-Encarregado com um mínimo de três profissionais Caixeiros, cujo cargo poderá ser atribuído à entidade patronal ou ao patrão, desde que este exerça com regularidade as próprias funções de balcão.

b) Um Chefe de Secção quando, no estabelecimento, coordene, dirija ou controle o trabalho de um grupo de profissionais igual ou superior a três.

2 — A classificação dos Caixeiros, será feita de acordo com o respectivo quadro base (Anexo V), que se refere unicamente às categorias de Caixeiro, podendo o número de primeiros e segundos Caixeiros, ser superior ao fixado para cada uma das classes.

4 — Quando a mesma firma ou a mesma entidade patronal, tenham estabelecimentos anexos a fábricas, filiais ou quaisquer dependências além do estabelecimento central, mas no mesmo distrito, os profissionais abrangidos por este contrato serão considerados em conjunto para efeitos da classificação prevista nesta cláusula.

CLAUSULA 15.ª

(ACESSO)

ESCRITÓRIOS

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

a) Os indivíduos habilitados com o Curso Geral do Comércio, Segundo Ciclo Liceal ou legalmente equivalente serão admitidos nos Escriutórios directamente em Estagiários do Terceiro Ano ou Dactilógrafos de Primeira, e a permanência nestas categorias será apenas de dois

anos, findos os quais, serão promovidos a Terceiros Escriturários.

d) O Estágio para as profissões de operador mecanográfico, perfurador-verificador, recepcionista e operador de máquinas de contabilidade, terá a duração máxima de quatro meses.

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

f) Os Vendedores-Pracistas e os Cobradores serão admitidos como de Segunda Classe e passados três e dois anos respectivamente, serão obrigatoriamente promovidos à primeira classe. Para os que à data da entrada em vigor do presente contrato tiverem três ou dois anos de categoria, passarão imediatamente à 1.ª classe.

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

ACESSO

CAIXEIROS

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

a) Os Estagiários serão promovidos a Terceiros Caixeiros nas condições estabelecidas na cláusula 6.ª do presente contrato.

CAPÍTULO III

DEVERES, DIREITOS E GARANTIAS DAS PARTES

CLAUSULA 17.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os seus empregados em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho, iluminação e com os indispensáveis requisitos de segurança.

b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

c) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato ou depois, e seja qual for o motivo deste, certificados donde conste a data de admissão, funções ou cargos desempenhados e respectivas atribuições, bem como outras referências, desde que, quanto a estes últimos, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e não funcionem desfavoravelmente ao trabalhador.

e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade.

f) Exigir de cada profissional apenas o

trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas.

i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

j) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos escritórios e estabelecimentos e suas dependências, punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos profissionais, em especial aos do sexo feminino.

k) Permitir aos seus profissionais aumentar as suas habilitações, facilitando-lhes a frequência às aulas e à preparação dos exames, sem prejuízo do horário de trabalho, com excepção dos dias de exame.

l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos profissionais ao seu serviço.

m) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com a lei e nas condições nela previstas desde que a empresa não tenha transferido a sua responsabilidade para a companhia seguradora.

q) Não opor obstáculos ao exercício das funções dos Delegados da Comissão Sindical da empresa nos locais de trabalho, mas fora do período de trabalho.

CLAUSULA 18.ª

(DEVERES DO TRABALHADOR)

1 — São deveres dos profissionais:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho.

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e exercer as funções que lhes estiverem confiadas com zelo e diligência.

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias.

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações, métodos de produção ou negócios.

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que forem confiados pela entidade patronal.

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

g) Proceder com justiça, em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados.

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

i) Louvar e propor louvor ou recompensa quando exerçam funções de chefia.

j) Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontram em gozo de férias ou ausentes por doença.

k) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

l) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis às entidades patronais e à sociedade.

m) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

CLAUSULA 19.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

1 — É proibido e vedado à entidade patronal:

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

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

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se houver acordo prévio e escrito daquele, cumulativamente com parecer favorável do Sindicato, e desde que do facto do profissional não baixar de categoria advenham prejuízos manifestos e irreparáveis para ele.

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se dessa transferência resultarem consideráveis prejuízos económicos e familiares para aquele, salvo se houver acordo escrito e assinado por ambas as partes e desde que a entidade patronal custeie as despesas daí resultantes para o profissional.

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada.

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste contrato, agravadas nos termos do mesmo, se a actuação da entidade patronal for abusiva.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e, como tal, será punida a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

4 — No caso de ser efectivada a transferência prevista na alínea e) desta cláusula, sem o acordo escrito do trabalhador, este poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade.

CAPITULO IV

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

CLAUSULA 20.ª

(PERÍODO DE TRABALHO)

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso que não pode ser inferior a uma hora e meia, nem superior a duas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivas, respectivamente.

CLAUSULA 21.ª

(TRABALHO A TEMPO PARCIAL)

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato, poderão trabalhar a tempo parcial, cuja retribuição não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo, correspondente ao período de trabalho prestado, excepto os Técnicos de Contas, Guarda-Livros e Correspondentes em Línguas Estrangeiras, cuja retribuição é a constante da tabela Anexo I.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial, poderão perfazer o período normal de trabalho fixado na cláusula 20.ª, prestando serviço em duas ou mais empresas, não podendo, estas, em qualquer caso, ter ao seu serviço mais do que um trabalhador a tempo parcial, em cada uma das categorias previstas neste contrato, com excepção dos Técnicos de Contas, Guarda-Livros e Correspondentes em Línguas Estrangeiras, Decorador, Servente, Distribuidor e Vendedor-Distribuidor de Jornais.

3 — Os profissionais a tempo parcial terão direito a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais às horas de trabalho prestadas durante o dia, tomando por base, para tal cálculo, o período normal de trabalho fixado na cláusula 20.ª, o período de férias fixado na cláusula 38.ª, e a retribuição efectivamente recebida.

4 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente ao subsídio de Natal.

5 — Para efeitos de indemnização por rescisão do Contrato de Trabalho, tomar-se-á em conta a retribuição mensal recebida pelo trabalhador no último mês de trabalho e os anos de antiguidade contar-se-ão desde a sua admissão.

CLAUSULA 22.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes ou depois do período normal.

CLAUSULA 23.ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

2 — Atendendo ao disposto no número anterior, todas as horas de trabalho diário presta-

das para além dos limites fixados, serão pagas com um acréscimo de cem por cento sobre a retribuição normal.

3 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao dia oito, inclusivé, do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo devidamente discriminado.

4 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento Mensal} \times 12}{\text{Número de Horas de Trabalho Semanal} \times 52}$$

CLAUSULA 24.ª

(REGISTO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1 — O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, de modelo oficialmente aprovado, imediatamente antes do início e depois do seu termo.

2 — No caso das entidades patronais não possuírem os livros de registo de trabalho extraordinário e do prestado em dias de descanso e feriados, os trabalhadores deverão recusar a prestação de qualquer daquelas espécies de trabalho.

3 — Após a entrada em vigor deste contrato, as empresas deverão comunicar, no prazo de sessenta dias, ao Sindicato a data do registo dos livros referidos no número anterior.

CLAUSULA 25.ª

(DISPENSA DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

As mulheres com encargos familiares e todos os profissionais que frequentem cursos de valorização profissional ou cultural, ou sempre que haja motivos atendíveis, devem ser dispensados de prestar trabalho extraordinário, desde que solicitem, sem que tal facto implique tratamento menos favorável por parte das entidades patronais.

CLAUSULA 26.ª

(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.

CAPITULO V

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA DO TRABALHO

CLAUSULA 27.ª

(ORDENADOS MÍNIMOS MENSAIS)

1 — Os ordenados mínimos mensais devidos aos profissionais abrangidos por este contrato, são os constantes das tabelas anexas, havendo

uma tabela única para os empregados de escritório e duas tabelas para os profissionais caixeiros.

2 — Entende-se por ordenado a remuneração de base ou parte fixa e por retribuição a parte fixa acrescida da parte variável (comissões sobre vendas, subsídios, etc.).

3 — Tabela I — Abrange as entidades patronais classificadas no Grupo A pelo Código da Contribuição Industrial. Tabela II — abrange as entidades patronais classificadas nos Grupos B e C pelo dito código, ambas para os profissionais caixeiros.

4 — As Sociedades Comerciais e os Comerciantes em Nome Individual isentos do pagamento da Contribuição Industrial ou em regime de redução temporária serão incluídos nas tabelas I ou II, dos caixeiros, conforme tenham ao seu serviço em regime de efectividade mais de seis ou até seis empregados, respectivamente.

5 — Se alguma empresa vier, futuramente, a ser colectada em contribuição ou impostos de montante inferior ao que tenha determinado a sua inclusão numa das tabelas estabelecidas no número três desta cláusula, não poderá por esse facto e em caso algum, descer da respectiva tabela, nem reduzir os ordenados que pagava anteriormente.

CLAUSULA 28.ª

(PAGAMENTO DE RETRIBUIÇÕES)

1 — O pagamento das retribuições tem de ser efectuado sempre até ao último dia útil do mês a que respeita.

2 — As entidades patronais deverão entregar aos profissionais, no acto do pagamento, documento onde conste o seu nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Instituição de Previdência respectiva, período a que corresponde todos os descontos e deduções devidamente especificadas, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efectuado até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo com discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado.

4 — Com o acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

CLAUSULA 29.ª

(RETRIBUIÇÃO DOS PROFISSIONAIS QUE EXERÇAM FUNÇÕES INERENTES A DIVERSAS CATEGORIAS)

Quando algum profissional exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

CLAUSULA 30.*

(SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS)

1 — Sempre que um profissional substitua outro de categoria e ordenado superiores, terá direito a receber o ordenado do substituído, durante o tempo em que durar a substituição, excepto tratando-se de substituições por motivo de férias e desde que não seja superior a trinta dias em cada ano.

2 — Se a substituição durar por tempo superior a seis meses consecutivos, o substituto adquirirá o direito ao ordenado e categoria do substituído, independentemente do quadro de densidade, salvo se a substituição for motivada por parto, por doença, serviço militar ou desempenho de funções públicas, estatais ou exercidas em organismos ou instituições nos termos da lei, casos em que manterá apenas direito ao ordenado.

3 — O disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula não prejudica qualquer contrato a prazo que eventualmente venha a ser celebrado com o profissional estranho aos quadros da empresa e cujo contrato deve ser celebrado nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro ou de outro que o substitua.

CLAUSULA 33.*

(SUBSÍDIO DE NATAL)

2 — No ano da admissão o trabalhador receberá pelo Natal um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado naquele ano.

3 — Se durante o ano civil for rescindido o contrato de trabalho por causa não imputável ao trabalhador, ou se o profissional for incorporado no serviço militar obrigatório, este receberá a importância proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano.

CLAUSULA 37.*

(FÉRIAS — PRINCÍPIOS GERAIS)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, devendo, porém, ser feita nova marcação.

Quando se verificar a situação prevista neste número relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa, comprovando o dia do início da doença bem como do seu termo.

Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou du-

rante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, podem ainda ser gozadas, no ano seguinte até ao fim de Março. Caso o trabalhador continue doente até este mês, terá, então direito ao respectivo subsídio de férias e retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio de férias antes da sua incorporação e após a convocação; na impossibilidade de as gozar, total ou parcialmente, receberão a remuneração e o subsídio correspondente.

6 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

CLAUSULA 38.*

(PERÍODO DE FÉRIAS)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, trinta dias de férias.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, que se completará em 31 de Dezembro, não podendo exceder 15 dias.

3 — O período das férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até quinze de Março de cada ano, sendo então elaborado o mapa dos períodos de férias que será afixado em local visível da empresa e remetida cópia ao respectivo Sindicato até 31 de Março.

a) Não havendo acordo, compete aos delegados sindicais ou comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindicatos e à entidade patronal fixar o respectivo período de férias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Na falta de concordância, o plenário de trabalhadores decidirá em definitivo, devendo marcar com a antecedência mínima de quinze dias o início do gozo das referidas férias.

b) Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as férias ser marcadas em data oportuna, o mesmo acontecendo nos casos previstos no número 3 da cláusula anterior, relativamente ao período de férias consideradas não gozadas.

c) Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, salvo se já as tiver gozado nos termos do número 2.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato, conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo o acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

a) Os trabalhadores com menos de dezoito anos têm o direito de gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

b) No caso de cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo das férias simultâneas.

10 — O regime de férias e respectivo subsídio, constantes do presente contrato, aplica-se às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1977, e aos trabalhadores admitidos nesse mesmo ano.

CLAUSULA 39.ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias correspondente à remuneração real ou efectivamente auferida do período de férias a que tenham direito, cuja parte variável daquela será, no caso das comissões, um doze avos do montante das auferidas no ano anterior.

2 — O subsídio auferido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias, se o trabalhador o solicitar.

3 — No caso previsto no número 2 da cláusula 38.ª, o subsídio será proporcional à antiguidade que o trabalhador tiver na empresa e corresponderá à retribuição do período de férias gozadas.

CLAUSULA 40.ª

FALTAS — DEFINIÇÃO

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

3 — No caso de doença, só as faltas que

excederem cem dias do ano civil anterior, poderão ser descontadas no período de férias que não pode ser, porém, reduzido a menos de dois terços do fixado no número 1 da cláusula 38.ª do presente contrato.

CLAUSULA 41.ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) *Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente que poderão comprovar-se por qualquer meio, cumprimento dos deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;*

b) *Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em associações sindicais, de Previdência, comissões de trabalhadores ou outros análogos, em conformidade com as disposições da Lei Sindical e deste contrato;*

d) *Falecimento de cônjuge, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro ou nora, cinco dias;*

e) *Falecimento de avós, bisavós, tios, netos, bisnetos, sobrinhos, cunhados, irmãos e demais pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores: dois dias;*

f) *Parto da mulher ou companheira mesmo que prematuro: três dias;*

h) *Prestação de provas de qualquer exame em estabelecimento de ensino oficial ou particular, próprio dia e respectiva véspera ou pelo tempo necessário no caso de exames fora do arquipélago;*

i) *Para tratar de assuntos militares: o tempo necessário;*

j) *Chamada para ocorrer a qualquer emergência, sendo bombeiro voluntário;*

l) *Necessidade de consulta médica urgente ou que tenha sido marcada em consulta anterior;*

n) *Sempre que seja convocada a sua presença em organismos oficiais.*

3 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou quaisquer outras regalias salvo as excepções previstas na lei.

CLAUSULA 42.ª

(PARTICIPAÇÃO NAS FALTAS)

1 — O trabalhador justificará por escrito, perante a entidade patronal ou quem a represente, as faltas dadas, logo que se apresente ao serviço. A entidade patronal confirmará a entrega através de documento apropriado.

2 — Sempre que o trabalhador não se possa apresentar ao serviço, deve informar logo que possível a entidade patronal.

Se a entidade patronal entender que a

falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador dentro dos primeiros seis dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço.

CLAUSULA 43.ª

(FALTAS NÃO JUSTIFICADAS)

1 — A entidade patronal tem o direito a descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente a uma falta não justificada ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual tempo o período de férias imediato. Esta última situação não será praticável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias os serviços completos.

2 — Da aplicação do disposto no número 1 desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

4 — Para efeito de desconto no vencimento das faltas que não dão direito a remuneração, considera-se a seguinte fórmula:

$$\frac{rm \times 12}{52 \times n}$$

rm = retribuição mensal

n = período normal de trabalho semanal

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLAUSULA 48.ª

(CAUSAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador.

CLAUSULA 49.ª

(RESCISÃO POR INICIATIVA DA ENTIDADE PATRONAL COM JUSTA CAUSA)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade da prova da justa causa cabe à entidade patronal.

5 — Todos os direitos e regalias do trabalhador se mantêm durante o decurso do processo disciplinar, só cessando se vier a ser provada a existência de justa causa de rescisão do contrato pela entidade patronal.

6 — No caso do despedimento sem justa causa, o contrato de trabalho somente se con-

sidera rescindido depois do trabalhador receber a indemnização a que tiver direito.

7 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser integrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

CLAUSULA 50.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)

1 — Ocorrendo algum dos motivos de rescisão de contrato, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa. A obrigatoriedade da prova da justa causa cabe ao trabalhador.

CLAUSULA 52.ª

(INDEMNIZAÇÃO)

1 — A parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizado pela outra sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

3 — A indemnização prevista no número 1, determina-se nos termos gerais de direito mas nunca poderá ser inferior às indemnizações previstas na cláusula 50.ª.

CLAUSULA 53.ª

(AVISO PRÉVIO)

1 — Os trabalhadores que, para melhoria de emprego ou situação, pretenderem pôr termo ao contrato sem justa causa, terão de avisar previamente a entidade patronal com o mínimo de oito dias por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo de trinta dias.

2 — A falta de aviso prévio prevista no número anterior ao aviso prévio menor, obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

CLAUSULA 54.ª

(TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU DA SUA EXPLORAÇÃO)

1 — Em caso de transmissão da empresa ou da sua exploração, os trabalhadores continuarão com a entidade adquirente, contando-se todos os direitos e regalias adquiridas ao serviço da entidade patronal transmitente.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente, se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os profissionais

não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, será esta responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daquele contrato e anteriores à transmissão, sem prejuízo do direito de regresso contra a entidade transmitente.

4 — A entidade adquirente será subsidiariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho, sempre que a entidade transmitente tenha despedido, nos termos desta cláusula, os trabalhadores ao seu serviço e se mostre falida ou insolvente.

CAPÍTULO VIII

TRABALHO FEMININO

CLAUSULA 55.ª

(DIREITOS ESPECIAIS)

1 — Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos profissionais por ela abrangidos, as entidades patronais concederão aos do sexo feminino, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer benefício concedido pelas entidades patronais, as seguintes regalias:

a) Durante o período da gravidez e até quatro meses após o parto das mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam esforços físicos, trepidações incômodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido ou por prescrição médica para trabalhos que as não prejudiquem, sem quebra do seu vencimento correspondente à sua categoria.

d) Dispensa da comparência ao trabalho até dois dias por mês sem perda da remuneração, bastando para isso informar a entidade patronal no mesmo dia ou no dia seguinte.

e) Dispensa da prestação do trabalho extraordinário para as mulheres com encargos familiares, sempre que as solicitem e sem que isso implique tratamento menos favorável por parte da empresa.

f) O emprego a meio tempo desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

g) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que devidamente comprovada.

2 — São proibidas às mulheres os trabalhos com produtos nas condições determinadas nas diferentes disposições legais em vigor.

3 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora, durante o período de gravidez e dentro de um ano após o parto.

4 — A trabalhadora que, estando grávida ou

tenha tido parto ou aborto natural, medicamente comprovado há menos de um ano, deverá, no prazo de cinco dias, após ter tido conhecimento do despedimento, informar a entidade patronal de tais circunstâncias, a menos que o tenha feito previamente. O despedimento poderá então ser anulado, evitando assim a aplicação do disposto no número seguinte.

5 — A inobservância do estipulado no número três desta cláusula obriga a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, pagar à trabalhadora despedida as remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado no número três (gravidez e parto) contados como período único.

6 — As remunerações referidas no número anterior acrescerá a indemnização prevista na cláusula 50.ª.

CAPÍTULO IX

TRABALHO DE MENORES

CLAUSULA 56.ª

(PRINCÍPIO GERAL)

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

CLAUSULA 57.ª

(DIREITOS ESPECIAIS)

1 — São em especial assegurados aos menores abrangidos por este contrato, os seguintes direitos:

2 — Se a entidade patronal infringir o disposto na alínea a) deste número, pagará ao menor despedido a indemnização prevista na cláusula 50.ª, acrescida de um mês de remuneração.

a) Não serem despedidos sem justa causa;

b) Não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário antes das oito e depois das vinte horas.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assi-

nados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou caderneta própria.

CAPÍTULO X

RECOMPENSAS E SANÇÕES

CLAUSULA 58.ª

(RECOMPENSAS)

1 — Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária;
- d) Concessão de licença e outras regalias excepcionais.

2 — As recompensas previstas na alínea b) e seguintes do corpo desta cláusula, serão registadas na folha de serviços do profissional.

CLAUSULA 59.ª

(SANÇÕES)

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

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Demissão.

2 — Com excepção das sanções previstas nas alíneas a) e b), nenhuma das outras poderá ser aplicada sem que o presumido infractor seja ouvido em processo disciplinar com a tramitação fixada no anexo VI deste contrato, sob pena de a sanção não poder ser considerada para qualquer efeito.

3 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do profissional.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção cinco dias, e em cada ano civil o total de vinte dias.

5 — Da aplicação das sanções previstas nesta cláusula, pode o profissional recorrer para o Tribunal do Trabalho ou outro organismo que vier a ser criado.

CLAUSULA 60.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho.
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não

deva obediência nos termos da segunda parte da alínea c) da cláusula dezoito.

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, Previdência, Delegados Sindicais, membros de Comissões de Trabalhadores e Comissões de Trabalho existentes no Sindicato.

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

e) A aplicação pela entidade patronal da sanção superior à prevista no número 4 da cláusula anterior.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — O exercício das funções a que se refere a alínea c) do número 1 desta cláusula, deverá ser obrigatoriamente comunicado pelo Sindicato às empresas por carta registada, com aviso de recepção, sob pena de a sanção não poder ser considerada abusiva.

4 — Se o despedimento for considerado abusivo nos termos desta cláusula ou se disser respeito a dirigentes sindicais, dirigentes de Previdência, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores de empresas e de comissões de trabalho criadas no Sindicato e trabalhadores que façam parte, como membros de qualquer corpo administrativo ou organismos públicos, aquela indemnização será paga em dobro. Quanto aos trabalhadores que façam parte de comissões de trabalho criadas no Sindicato a indemnização somente será paga em dobro, se o despedimento for motivado por tal facto.

CLAUSULA 61.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR SANÇÃO ABUSIVA)

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, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 50.ª e no caso da alínea c), da cláusula 60.ª, não será nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses;

b) Tratando-se de multa ou indemnização, não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

ANEXO VI

TRAMITAÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR

I

1 — O processo disciplinar deve ser iniciado nos trinta dias subsequentes àquele em que a firma teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o processo disciplinar, pode a firma, sempre que tal pareça conveniente, suspender a prestação de trabalho do arguido, mas não pode suspender-lhe o pagamento da remuneração.

II

1 — O processo disciplinar é de investigação sumária, não dependendo de formalidades especiais, e deverá ser conduzido por forma a levar rapidamente ao apuramento da verdade, empregando-se todos os meios necessários à sua conclusão, recusando-se o que for impertinente, inútil ou dilatatório.

2 — A forma dos actos que integram o processo disciplinar ajustar-se-á ao fim que se tem em vista e limitar-se-á ao indispensável para atingir esse objectivo.

3 — A única nulidade insuprível em processo disciplinar é a falta de concessão de audiência ao arguido.

III

Recebida qualquer participação ou queixa, deve a entidade patronal decidir se há ou não lugar a procedimento disciplinar, mandando instaurar o processo ou arquivar os respectivos documentos, se entender que não há razão para prosseguir.

IV

1 — A entidade patronal deverá, sempre que instaurar processo disciplinar, nomear um instrutor, de categoria ou classe superior à do arguido, ou mais antigo do que ele na mesma categoria ou classe.

2 — Na falta de instrutor habilitado, poderão as entidades patronais requerer a sua nomeação à Delegação do Ministério do Trabalho.

3 — Quando as circunstâncias o justificarem, o instrutor nomeado poderá escolher secretário da sua confiança, aceite pela entidade patronal.

V

1 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante as testemunhas e as pessoas que dos factos possam ter conhecimento, se as houver, reunindo e examinando todos os elementos de prova e mandando juntar ao processo um certificado de registo disciplinar do arguido.

2 — Sem prejuízo do disposto no número se-

guinte, o processo disciplinar, durante a fase acusatória, é secreto.

3 — Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo estabelecido para a apresentação da defesa, o arguido poderá consultar o processo disciplinar, o qual, todavia, nunca lhe será confiado para exame fora da empresa.

VI

1 — Uma vez concluída a fase de investigação prévia, na qual o arguido poderá ser ouvido e acareado com testemunhas, o instrutor, se entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi o agente da infracção, elaborará um relatório, no prazo de três dias, remetendo-o com o processo à entidade patronal e propondo o seu arquivamento.

2 — Relatado o processo, será imediatamente remetido à entidade patronal, que o examinará e decidirá, concordando ou não com as conclusões do relatório e podendo ordenar novas diligências dentro do prazo que marcar.

VII

1 — Finda a investigação prévia, o instrutor, se entender que o processo disciplinar deva prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação enunciados precisa e concretamente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo conhecidos, os factos imputados ao arguido e a infracção ou infracções disciplinares que deles derivarem.

2 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo, ou remetida, pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, juntando nota de notificação para que ele apresente a sua defesa por escrito, no prazo de quinze dias.

3 — Se o registo vier devolvido, será o facto comunicado à entidade patronal, que, depois de confirmar a residência do arguido, mandará expedir nova carta, nos termos do número anterior.

4 — Se o segundo registo também vier devolvido, a diligência considerar-se-á cumprida, não podendo o arguido invocar a sua nulidade.

5 — A direcção, quando a complexidade do processo o exigir, poderá prorrogar os prazos fixados nos números anteriores.

VIII

1 — Com a sua defesa, por escrito, deve o arguido apresentar o rol de testemunhas que oferece, juntar os documentos e requerer as diligências que julgue necessárias.

2 — Não podendo ser inquiridas mais de três testemunhas por cada facto e dez no total.

3 — A falta de resposta, dentro do prazo fixado, vale como efectiva audiência para todos os efeitos.

IX

Apresentada a defesa do arguido e inquiridas as testemunhas por ele indicadas, o instrutor elaborará, no prazo de dez dias, um relatório, completo e conciso, donde conste a existência ou inexistência material das faltas, sua classificação e gravidade e, bem assim, a sanção que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por insubsistência de acusação.

X

Para efeito de graduação da pena tomar-se-á em conta todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida e a categoria do infractor.

XI

1 — O processo disciplinar deve ultimar-se no prazo de sessenta dias, contados entre a instauração e o termo de encerramento.

2 — Em casos de manifesta dificuldade e complexidade, o prazo previsto no número anterior poderá ser prorrogado pela empresa, pelo tempo necessário à descoberta da verdade ou por mais trinta dias, conforme envolva ou não responsabilidade criminal.

XII

1 — A gravidade da sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade de infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo por cada infracção ou pelas infracções acumuladas e apreciadas num só processo, aplicar-se mais do que uma sanção.

2 — A empresa não poderá aplicar sanções disciplinares diferentes das previstas no contrato colectivo de trabalho.

XIII

1 — Proferida a decisão final, será o arguido notificado dos seus termos pela forma indicada nos números dois e três da Base VII.

2 — Não se conformando com a decisão final, pode o arguido socorrer-se do Tribunal de Trabalho.

3 — As sanções disciplinares começam a produzir os seus efeitos no momento em que são notificadas ao arguido.

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiro do Distrito do Funchal.

Assinaturas ilegíveis

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal.

Assinatura ilegível

Pela Associação dos Retalhistas de Viveres

e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira.

Assinatura ilegível**ACTA DE CONCILIAÇÃO**

Aos vinte e oito dias do mês de Abril de mil novecentos e setenta e sete foram interrompidos os trabalhos da Conciliação do Contrato Colectivo de Trabalho para os Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal, iniciada em treze de Abril de mil novecentos e setenta e sete, na Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho entre o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal e a Associação Comercial e Industrial do Funchal e Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira com a presença do Delegado da referida Secretaria de Estado do Trabalho, ficando acordados os pontos constantes da presente acta. Por terem ambas as partes chegado a um impasse nos pontos mais significativos, nomeadamente, Vigência, Acesso, Dotações Mínimas, Horário de Trabalho, Diuturnidades e Tabela Salarial, a conciliação foi suspensa a pedido do Sindicato respectivo, a fim de consultar a classe sobre a posição a tomar.

PONTOS ACORDADOS NA CONCILIAÇÃO**CLAUSULA 14.ª****(DOTAÇÕES MÍNIMAS)**

c) Um Encarregado de Telefonista quando coordena, dirige ou controla, na secção telefónica, um grupo de Telefonistas igual ou superior a quatro.

CLAUSULA 31.ª**(DIUTURNIDADES)**

2 — Para efeito do disposto no número anterior, aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem há três ou mais anos ou há quatro ou mais anos, conforme os casos, na mesma profissão será atribuída uma diuturnidade.

3 — Para os profissionais que tiverem menos de três ou de quatro anos na mesma profissão contar-se-á o tempo decorrido antes da entrada em vigor do presente contrato para efeitos da atribuição da primeira diuturnidade.

7 — Os cursos aqui referidos terão de ser comprovados por documento.

8 — Considera-se como diuturnidade para efeitos do número 1 desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade patronal, de valor igual ou superior à diuturnidade a que o profissional teria direito por força daquele número, desde que efectuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

DECISÃO ARBITRAL

A presente arbitragem teve início em vinte cinco de Outubro e deu os seus trabalhos por concluídos em dezoito de Novembro do ano em curso.

Intervieram como árbitros os doutores Carlos Alberto Rodrigues de Vasconcelos, António David Mendes de Sousa e Freitas e Cipriano Rodrigues Martins, respectivamente como árbitro presidente, árbitro de parte indicada pela Associação Comercial e Industrial do Funchal e árbitro de parte indicada pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal.

A matéria controvertida respeita nomeadamente, à Vigência, Acesso, Dotações Mínimas, Horário de Trabalho, Diuturnidades e Tabela Salarial.

CAPÍTULO I**ÂMBITO E VIGÊNCIA DO CONTRATO****CLÁUSULA 1.ª****(ÂMBITO)**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se por um lado às empresas ou Entidades Patronais singulares ou colectivas representadas pela 1) Associação Comercial e Industrial do Funchal, 2) Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira, que tenham ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, trabalhadores representados pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal, bem como os trabalhadores que prestam serviço nas Associações Patronais outorgantes.

CLÁUSULA 2.ª**(VIGÊNCIA)**

1 — Este contrato, incluindo a tabela de ordenados, entra em vigor no dia 1 de Novembro de 1977, independentemente da sua publicação no Boletim do Ministério do Trabalho e considera-se em vigor pelo prazo de dezoito meses, podendo ser denunciado decorrido um ano sobre a data da sua publicação, com a antecedência mínima de sessenta dias.

2 — Entretanto e enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuarão válidas as convenções colectivas de trabalho que se pretendem actualizar ou alterar.

3 — Com a entrada em vigor do presente contrato, fica regoado toda a matéria contratual anterior, bem como quaisquer convenções, ressalvando-se, porém, as disposições de cuja aplicação global resultar tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CLÁUSULA 3.ª**(REVISÃO)**

4 — A falta de apresentação de contraproposta naquele prazo, será entendida como aceitação tácita da proposta.

CLÁUSULA 4.ª**(NOVAS CATEGORIAS)**

4 — Enquanto as novas categorias ou classificações especiais, não tiverem sido acordadas ou fixadas, serão os profissionais em causa, para efeitos de retribuição equiparados a 3.ªs Escriturários ou 3.ªs Caixeiros conforme o caso, e, uma vez acordada ou fixada a nova categoria e respectivo vencimento, o trabalhador terá direito a partir do dia 1 de Novembro do corrente ano às diferenças respectivas.

CAIXEIRO FACTURADOR

O profissional que, após quatro anos na categoria de primeiro caixeiro, no estabelecimento comercial ou seus anexos e dependências efectua codificação de mercadorias; passa facturas recibos e verifica-as para a secção de entregas; passa e sela-os; passa notas de crédito, notas de contabilidade e notas de saídas e entradas de caixa; procede à codificação das mercadorias nas vendas para computadores, nomeadamente das vendas efectuadas fora do estabelecimento pelos vendedores praticistas e caixeiros de praça.

§ — O caixeiro facturador tem as mesmas regalias que o caixeiro encarregado e para efeitos do quadro de densidade é equiparado a primeiro caixeiro.

CAPÍTULO II**(CARREIRA PROFISSIONAL)****SECÇÃO I****CATEGORIAS PROFISSIONAIS****GRUPO I****PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO****ESCRITURÁRIO**

É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou livros de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

a) — 1 **Director de Pessoal** — é o profissional que na Indústria Hoteleira é escolhido pela Direcção da empresa e é responsável pela organização e funcionamento do departamento de pessoal, faz parte da direcção da empresa com todas as regalias inerentes àquela e a eles estão sujeitos todos os Chefes de Secção e Chefes de Pessoal e demais funcionários em todos os assuntos que ao pessoal digam respeito. Envia relatórios ao Director-Geral, actuando com competência directiva e consultiva em todas as fases de treinamento, trabalho e relações entre os empregados.

Compete-lhe velar pelo bem estar do pessoal na empresa e é o elo de ligação entre o pessoal e o Director-Geral e qualquer assunto deste deverá ser conduzido, sempre hierarquicamente, através do Departamento de Pessoal.

É responsável pelo programa social de recreação e cultura para todos os empregados, podendo, para isso, pedir a colaboração de qualquer deles.

Supervisa a segurança, higiene e manutenção dos locais de trabalho e recreação, colaborando com os comités de segurança.

Deverá sempre supervisionar as tarefas que incumbem, actualmente, ao Chefe de Pessoal.

Compete-lhe facultativamente ainda o treinamento do pessoal, devendo elaborar um programa de treino e pô-lo em vigor em colaboração com cada Chefe de Secção.

Deverá organizar e manter actualizados arquivos com todos os elementos providos do «dia a dia» do seu departamento e colhidas também diariamente em todas as Secções da Empresa e que lhe permita manter-se informado e informar rapidamente os seus superiores sobre qualquer empregado ou sobre qualquer assunto respeitante ao pessoal.

Esta categoria só se configura em Empresas com um quadro de pessoal superior a duzentos empregados.

CLAUSULA 8.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1 — A *admissão dos trabalhadores*, qualquer que seja a sua categoria será feita a título experimental, por quinze dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho independentemente de invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a Entidade Patronal a avisar o trabalhador com a antecedência mínima de seis dias e a pagar ao profissional a retribuição por inteiro do mesmo período experimental.

2 — Aos profissionais submetidos a provas de exame ou teste para efeitos de admissão, não se aplica o disposto no número anterior, não havendo lugar, por conseguinte ao período experimental.

3 — A admissão deve ser participada ao Sindicato através do primeiro mapa de quotização sindical, subsequente à admissão, destacando-

-se a sua data na respectiva coluna de observações.

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

CLAUSULA 7.ª

(VENDEDORES PRACISTAS E CAIXEIROS DE PRAÇA)

1 — As entidades patronais são obrigadas a *fazer contrato escrito para os vendedores praticistas e caixeiros de praça* do qual deverão constar expressamente a percentagem da comissão sobre as vendas e a importância a pagar pela Empresa para despesas de deslocação e representação, quando exista, devendo ser obrigatoriamente entregue ao trabalhador um duplicado do contrato.

Aqueles profissionais terão direito a um subsídio para deslocação nos meios rurais e arredores do Funchal correspondente a 5\$50 se utilizarem carro próprio.

2 — As vendas directas desde que respeitem a produtos pertencentes à Secção do vendedor, darão a este o direito às respectivas comissões, se o cliente for regularmente visitado pelo profissional.

A partir da entrada em vigor do presente contrato, fica vedado às Entidades Patronais retirar produtos que até então faziam parte da Secção do vendedor, sob pena de, se o fizerem, ter aquele direito às comissões sobre as vendas, salvo motivo justificado, nomeadamente falta de assistência ou reorganização do sistema de vendas da Empresa.

§ Único — Será sempre permitido às empresas alterar livremente as distribuições dos produtos pelos diversos vendedores, desde que, deste facto, não resulte diminuição de retribuição que aqueles vinham auferindo, calculada aquela, na base da média dos últimos seis meses.

SECÇÃO II

QUADRO E ACESSO

CLAUSULA 12.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

1 — As Entidades Patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Sindicato, cópia do mapa a que se refere o decreto-lei n.º 439/77, de 25 de Outubro, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência do contrato, e até trinta de Abril de cada ano o mapa de pessoal ao seu serviço conforme modelo em vigor.

3 — Logo após o envio, as Entidades Patronais afixarão durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no artigo anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse pra-

zo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas às entidades competentes, de preferência através do Sindicato.

5 — As Entidades Patronais terão ainda de fazer constar dos quadros, de modelo em vigor utilizados mensalmente para pagamento de quotização, além dos profissionais em serviço militar, *ou na situação de doentes, os sinistrados e os admitidos a título condicional e experimental.*

CLAUSULA 13.ª

(TRABALHO NÃO COMPREENDIDO NO CONTRATO)

Os profissionais são obrigados a exercer apenas as tarefas e funções próprias da sua categoria profissional.

§ Único — Quando, no entanto, interesses ponderosos da entidade patronal o exigir, esta encarregar, por período nunca superior a dois meses o trabalhador a fazer cumulativamente serviço não compreendido nas suas funções, *desde que isso não implique diminuição de retribuição ou modificação substancial da posição do profissional.*

CLAUSULA 14.ª

(DOTAÇÕES MÍNIMAS)

1 — b) Um Chefe de Secção quando nos escritórios da Empresa coordena e dirige ou controla um trabalho de um grupo de profissionais do grupo A a D deste contrato igual ou superior a quatro.

d) — Um primeiro escriturário nas Empresas que tenham ao seu serviço um mínimo de quatro profissionais abrangidos por este contrato.

l) — O número de dactilógrafos não pode exceder vinte e cinco por cento do número total dos profissionais do Grupo A.

4 — Havendo no mínimo de quatro caixas de escritório existirá um Tesoureiro obrigatoriamente.

Nas Empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, exista já algum profissional classificado de Tesoureiro, esta categoria não poderá ser abolida. Assim, o profissional que passar a exercer as funções até agora exercidas pelo Tesoureiro deverá ser obrigatoriamente classificado como tal.

5 — Havendo dois trabalhadores no escritório deverá um deles ser classificado de primeiro escriturário.

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

DOTAÇÕES MÍNIMAS

CAIXEIROS

1 — c) Um primeiro caixeiro nos estabelecimentos que tenham ao seu serviço um mínimo de quatro profissionais abrangidos por este contrato, não contando para este efeito os trabalhadores a tempo parcial.

d) As Empresas que tenham de um até seis caixeiros, apenas poderão ter ao seu serviço três praticantes ou estagiários, abrangendo aquele número qualquer das categorias ou ambas no seu conjunto.

e) Nas Empresas que tenham ao seu serviço mais de seis caixeiros podem existir cinquenta por cento de praticantes ou estagiários considerados como na alínea anterior. Se esta percentagem não der resultado inteiro, o número será arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Havendo dois trabalhadores no estabelecimento deverá um deles ser classificado de primeiro caixeiro.

§ 1.º — Existindo um só trabalhador no estabelecimento será sempre classificado de primeiro caixeiro se for a única pessoa responsável por todo o serviço.

CLAUSULA 15.ª

(ACESSOS)

ESCRITÓRIOS

b) Os terceiros escriturários e os segundos escriturários logo que completem quatro anos, na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham cinco ou seis anos respectivamente em terceiro ou segundo escriturário, serão promovidos à categoria imediata superior logo que este contrato entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido.

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

2 — As Entidades Patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários desde que não tenham escriturários. No caso de existir apenas um profissional de escritório deverá ser classificado primeiro escriturário se for a única pessoa responsável por todo o serviço.

(ACESSO)**CAIXEIROS**

b) Os terceiros caixeiros e os segundos caixeiros que completem quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediata superior. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham quatro anos respectivamente, em terceiro ou segundo caixeiro, serão promovidos à categoria imediata superior logo que este C.C.T. entre em vigor. Para aqueles que tenham menos tempo de permanência naquelas categorias, contar-se-á o tempo já decorrido.

2 — As Entidades Patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de estagiários desde que não tenham pelo menos um caixeiro. No caso de existir apenas um profissional no estabelecimento, deverá ser classificado de primeiro caixeiro desde que seja a única pessoa responsável pelo estabelecimento.

CLAUSULA 16.ª**(PREFERÊNCIAS NA PROMOÇÃO)**

Sempre que as Entidades Patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula anterior, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em conta:

a) Maiores habilitações literárias e profissionais, comprovadas por documento incluindo os cursos de Aperfeiçoamento e Formação do Sindicato outorgante, Federação a que o mesmo pertence, o Curso de Formação Profissional Acelarado e o Curso de qualquer Organismo que venha a ser criado com idênticas atribuições mesmo ainda não oficializado e os Cursos de Externato Comercial Jofre Ramalho e o prático de Guarda-Livros do Professor Carlos Guerra.

b) Antiguidade na categoria imediatamente inferior àquela cuja promoção se pretenda. No caso de nenhum dos trabalhadores a promover se encontrar na categoria inferior será considerada a antiguidade na Empresa.

c) Competência e zelos profissionais, que se comprovarão pelos serviços prestados, de preferência através de uma apropriada anotação do pessoal, pelo menos anual.

CAPITULO III**DEVERES, DIREITOS E GARANTIAS DAS PARTES****CLAUSULA 17.ª****(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)**

d) Acatar as deliberações das Comissões de Conciliação e julgamento ou paritárias

e de outro mecanismo legal que eventualmente as substituam.

g) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não sejam de acordo com as da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no parágrafo único da cláusula 13.ª.

h) Prestar ao Sindicato e às Comissões de Conciliação e julgamento ou outro mecanismo que o vier substituir, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à disciplina e condições de trabalho dos profissionais.

n) Dispensar, nos termos legais, sem perda de retribuição, os profissionais que sejam dirigentes sindicais, membros das Comissões de Conciliação e julgamento ou da comissão que a venha substituir, delegados sindicais, membros das instituições de previdência e representantes das comissões profissionais e culturais ou outras a estes inerentes em missão de serviço desde que requisitados pelos organismos acima referidos.

o) Preencher completamente o mapa de contribuição sindical de acordo com o modelo em vigor e enviá-lo ao respectivo sindicato juntamente com o dinheiro resultante das quotas dos mesmos, até ao dia quinze do mês seguinte àquele a que digam respeito, de acordo com a lei em vigor.

p) As anomalias serão rectificadas no segundo mapa posterior àquele em que forem encontradas.

CLAUSULA 19.ª**(GARANTIA DOS TRABALHADORES)**

c) Diminuir a retribuição, quer a parte fixa ou ordenado, quer a parte variável, salvo quando resulte da aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea c) da cláusula 59.ª, caso em que nesse mês será deduzida à respectiva retribuição a importância correspondente à sanção, salvo ainda quando o profissional retomar as funções respectivas após ter substituído outro de categoria superior por prazo inferior a um ano.

CAPITULO IV**PRESTAÇÃO DE TRABALHO****CLAUSULA 20.ª**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores regidos por este contrato é o seguinte:

a) Para os profissionais de escritório e para os profissionais dos Grupos B, C e D — 39 horas semanais divididas de Segunda-Feira a Sexta-Feira com encerramento aos Sábados.

b) Para os profissionais caixeiros — 44 horas semanais divididos por oito horas de Segunda a Sexta-feira e 4 horas ao Sábado com encerramento às 13 horas.

CLAUSULA 22.ª

(TRABALHO EXTRAORDINARIO)

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado, contra sua vontade, a prestar trabalho extraordinário.

CLAUSULA 23.ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINARIO)

1 — As duas primeiras horas de trabalho extraordinário serão remuneradas com um aumento correspondente a setenta cinco por cento da retribuição normal.

CLAUSULA 26.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em trinta por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CLAUSULA 28.ª

(PAGAMENTO DAS RETRIBUIÇÕES)

5 — No caso do número anterior será considerado como serviço o tempo dispendido pelo trabalhador para efectuar as operações necessárias ao levantamento do dinheiro correspondente, o qual deverá ser levantado duma só vez.

6 — O pagamento deve efectuar-se durante o horário de trabalho diário, sendo considerado como extraordinário o tempo que o trabalhador tenha de aguardar para além daquele.

CLAUSULA 31.ª

(DIUTURNIDADES)

1 — Às remunerações fixadas nas tabelas anexas será acrescida uma diuturnidade, conforme a permanência dos trabalhadores na mesma profissão ou categoria nos termos seguintes:

a) Dez por cento por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e de seis por cento por cada quatro anos de permanência em categoria com acesso até ao máximo de cinco diuturnidades.

Considera-se acesso a passagem à categoria imediata superior e o aumento de retribuição verificado com o acesso faz perder a diuturnidade que vinham usufruindo desde que o novo ordenado seja superior à soma do anterior com aquela diuturnidade.

4 — Aos profissionais com cursos de aperfeiçoamento profissional serão atribuídas diuturnidades de doze por cento sobre a remuneração constante da tabela em vigor, de três em três anos, até ao máximo de quatro diuturnidades. Para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade aos profissionais que já possuíam os

referidos cursos à data da entrada em vigor do presente acordo será contado o tempo decorrido desde a conclusão daqueles. Aos que possuem o curso há mais de três anos ser-lhes-á atribuída a primeira diuturnidade no início da vigência deste contrato.

§ 1.º — Somente terão validade para os efeitos do número quatro desta cláusula os cursos que digam respeito às funções exercidas pelos respectivos profissionais.

§ 2.º — De futuro, os cursos de aperfeiçoamento profissional terão de ser visados pelas partes outorgantes para que possam ser tomados em consideração.

5 — As diuturnidades referidas no número anterior são acumuláveis com as referidas na alínea a) do número 1 desta cláusula e as diuturnidades além da primeira ficarão dependentes da frequência de novos cursos de aperfeiçoamento ou valorização profissional, caso contrário, o trabalhador passará a ter direito à diuturnidade de dez por cento conforme o caso referido na alínea a) do número 1 desta cláusula.

6 — Os profissionais com mais de vinte e cinco anos de serviço ou que tenham completado cinquenta e cinco anos de idade, terão direito a uma diuturnidade de cinco por cento contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido antes da entrada em vigor deste contrato. Esta diuturnidade é acumulável com outras previstas nesta convenção.

7 — Os cursos aqui referidos terão de ser comprovados por documento.

CLAUSULA 32.ª

(ABONO PARA FALHAS)

1 — Os profissionais com as categorias de Cobrador, Caixa de Escritório, Caixa de Comércio e Tesoureiro, terão direito a receber, além do ordenado mensal, um abono para falhas correspondente a quinhentos escudos por mês, pago e apurado mensalmente.

2 — Os profissionais que eventualmente substituem os referidos no número anterior terão direito ao mesmo abono, durante o tempo de substituição.

CLAUSULA 33.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1 — Os profissionais com mais de um ano de serviço efectivo terão direito a receber da entidade patronal um subsídio de Natal, também conhecido por décimo terceiro mês, correspondente a um mês de retribuição, que deverá ser pago até ao dia quinze de Dezembro, excepto para os trabalhadores com retribuição mista (parte fixa e parte variável) cujo subsídio de férias tem o limite máximo de dez mil escudos, a menos que:

a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido só pelo montante da parte fixa da retribuição.

b) Para os trabalhadores que, ao servi-

ço da mesma entidade patronal, já anteriormente tinham ultrapassado esse limite como direito adquirido.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar ou da situação de doença o trabalhador quando ingressar ao serviço da empresa, tem direito, no mesmo ano, ao subsídio de natal por inteiro.

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

CLÁUSULA 35.ª

(FERIADOS)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro
- Sexta-feira Santa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus (festa móvel)
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro
- 26 de Dezembro (primeira oitava)

1.º — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local num período da Páscoa.

2.º — Além dos feriados obrigatórios apenas poderá ser observado:

A Terça-Feira de Carnaval.

3.º — Em substituição do feriado referido no número anterior poderá ser observado a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

4.º — O trabalhador tem direito a retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 36.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO PRESTADO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL)

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou equiparado, referidos nas cláusulas anteriores, será pago com cem por cento da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem perda de remuneração.

CLÁUSULA 37.ª

(FÉRIAS — PRINCÍPIOS GERAIS)

Por virtude de cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da

empresa, tem direito nesse mesmo ano, em função da sua antiguidade, às férias normais e respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias e o respectivo subsídio nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar sendo os respectivos subsídios pagos em singelo.

CLÁUSULA 40.ª

(FALTAS)

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho. Se as ausências forem inferiores a uma hora, deverão ser adicionados os tempos de ausência efectiva e não como se fossem horas completas.

CLÁUSULA 41.ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

a) Casamento: onze dias de calendário.

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

2 — Desde que a empresa exija, o trabalhador é obrigado a justificar documentalmente as faltas dadas no âmbito das alíneas a), b), e), f), j), l) e n) do número 1.

CLÁUSULA 43.ª

(FALTAS NÃO JUSTIFICADAS)

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem cinco dias seguidos ou dez interpolados em cada ano.

CLÁUSULA 44.ª

(DISPENSAS)

1 — Todos os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços por período não superior a trinta minutos sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de quaisquer outros direitos, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período de trabalho.

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

CLAUSULA 45.ª

(LICENÇAS SEM RETRIBUIÇÃO)

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

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

CLAUSULA 46.ª

(SUSPENSÃO POR IMPEDIMENTO RESPEITANTE AO TRABALHADOR)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputados, manterá o direito ao lugar (como categoria ou escalão e antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — Se o trabalhador for impedido de prestar serviço por detenção ou prisão e não vier a ser condenado por decisão judicial transitado em julgado, terá o direito à remuneração correspondente ao tempo do seu impedimento, salvo se houver outra entidade ou indivíduo responsável por tal indemnização nos termos da lei.

CLAUSULA 47.ª

(TRABALHADORES ESTUDANTES)

1 — Os trabalhadores estudantes durante o período escolar dos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado terão direito à dispensa do trabalho nos dias de exame e véspera, datas que deverão ser previamente acordadas com a entidade patronal.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior, não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — A empresa custeará todas as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional desde que previamente acordados por ambas as partes e que os mesmos se integram no âmbito das actividades especificadas da empresa.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar, data de exame e subsequente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento metade das disciplinas que compõem o curriculum de um ano lectivo, em dois anos escolares consecutivos.

6 — Os trabalhadores estudantes terão direito a fixar o seu período de férias, desde que este facto não resulte paralisação de serviços essenciais da empresa.

CLAUSULA 49.ª

(RESCISÃO POR INICIATIVA DA ENTIDADE PATRONAL)

3 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicados pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca respeitando o disposto no Capítulo II — Secção B deste contrato.

4 — Todo e qualquer despedimento tem de ser procedido de processo disciplinar, nos termos deste C.C.T., pois caso isso não suceda, e para além da sanção se considerar nula, há motivo para rescisão do contrato por parte do trabalhador com direito às indemnizações previstas na cláusula 50.ª.

7 — Se esta entidade patronal violar o disposto no n.º 1 desta cláusula, poderá ainda no entanto, optar pela reintegração do trabalhador, caso este não tenha ainda recebido a indemnização.

9 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

10 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração do trabalhador, a empresa é obrigada a pagar-lhe, para além do referido no número anterior a título de compensação a indemnização legal.

CLAUSULA 50.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)

2 — A cessação do contrato nos termos do n.º 1 confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a:

a) Cinco meses de remuneração se o trabalhador tiver até dois anos de antiguidade na empresa.

b) Três meses de remuneração por cada ano de antiguidade se o trabalhador tiver mais de dois anos até cinco anos de serviço na empresa.

c) Quatro meses de remuneração por cada ano de antiguidade, se o trabalhador tiver mais de cinco até dez anos de serviço.

d) Cinco meses de remuneração por cada ano de antiguidade, se o trabalhador tiver mais de dez anos de serviço.

§ Único — Se o trabalhador tiver mais de quarenta e cinco anos de idade à data do despedimento terá direito a receber as indemnizações acima referidas acrescidas de seis meses de remuneração.

3 — Para efeitos de cálculo no montante total da indemnização dividir-se-á sucessivamente o número de anos de antiguidade do trabalhador pelos escalões fixados nas alíneas do número anterior, no que respeita ao escalão da alínea a), o montante da indemnização é de cinco meses independentemente da antiguidade.

4 — Se o trabalhador se despedir sem que ocorra justa causa deve avisar a entidade patronal com a antecedência de uma semana por cada ano de serviço até ao limite máximo de quatro semanas.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos números 3 e 4, poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente ao período do aviso prévio em falta.

6 — Sempre que o despedimento se verificar nos primeiros seis meses de cada ano de antiguidade do trabalhador será esse tempo tomado em linha de conta. Se o mesmo se verificar no segundo semestre será contado mais um ano.

CLAUSULA 51.*

(FACTOS INTEGRADORES DE JUSTA CAUSA)

Para os devidos efeitos considera-se justa causa para rescisão do contrato, os seguintes factos:

1 — Por parte da entidade patronal:

a) A manifesta inaptidão do profissional para as funções ajustadas, aplicável somente no primeiro ano.

b) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos.

c) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho.

d) A influência perniciosa no ambiente de trabalho, nomeadamente, por efeitos de vida e costumes desonestos, adentro do período de trabalho ou fora deste, desde que não sejam considerados próprios da vida privada dos profissionais.

e) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso da autoridade para com os seus subordinados.

f) A lesão culposa de interesses consideráveis da entidade patronal.

g) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos.

h) A conduta intencional e reincidente do profissional de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

i) Qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

j) Qualquer outro facto contemplado na Lei.

2 — Por parte dos profissionais:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço.

b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida.

c) A violação das garantias do empregado, nos casos e termos previstos na cláusula 19.ª.

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva nos termos do presente contrato.

e) A falta culposa de condições higiénicas, segurança, moralidade e disciplina no trabalho.

f) A lesão culposa de interesses consideráveis do profissional.

g) A ofensa à honra e dignidade do profissional, quer por parte da entidade patronal, quer por parte de qualquer superior hierárquico.

h) A conduta intencional e reincidente da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, por forma levar o profissional a pôr termo ao contrato.

i) Qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

3 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato, mas o motivo ou motivos invocados terão obrigatoriamente de ser apreciados em processo disciplinar, nos termos do anexo VI.

4 — Apenas serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa, os factos como tal expressamente invocados na comunicação escrita que der origem ao processo disciplinar, não sendo atendível qualquer outro motivo posteriormente invocado.

5 — As entidades patronais poderão rescindir unilateralmente o contrato de trabalho com fundamento em qualquer dos factos previstos nas várias alíneas do n.º 1 desta cláusula, considerados como justa causa.

6 — No caso da entidade patronal invocar motivo justo para rescindir unilateralmente o contrato com qualquer profissional abrangido por este contrato, mesmo assim, o trabalhador só será despedido se, após a instauração do competente processo disciplinar, for apurado e apreciado que o facto invocado constitui justa causa.

7 — Neste caso, a entidade patronal poderá pôr imediatamente termo ao contrato, pagando ao profissional tão somente o ordenado correspondente aos dias de trabalho, bem como a retribuição e subsídio correspondente às férias vencidas e período proporcional.

CAPÍTULO VIII

TRABALHO FEMININO

CLAUSULA 55.*

(DIREITOS ESPECIAIS)

b) Por ocasião do parto, mesmo que prematuro, uma licença de noventa dias sem perda de retribuição, ou período maior estabelecido por prescrição médica, quando não estiver em condições de retomar o trabalho, findo aqueles noventa dias, sem redução do período de férias, nem prejuízo de antiguidade, entrará no regime geral da Previdência.

c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, sem perda de remuneração durante um período de doze meses, após a licença do parto.

CLAUSULA 62.ª**(GARANTIAS)**

1 — As entidades patronais obrigam-se nos termos da lei a cumprir as orientações emanadas dos Sindicatos ou dos dirigentes sindicais em matéria da sua competência.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabelecem tratamento global mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional.

CLAUSULA 63.ª**(QUOTAS SINDICAIS)**

As entidades patronais que tenham ou venham a ter profissionais abrangidos por este contrato, ficam obrigadas a fazer entrega das quotas relativas aos mesmos, na sede deste organismo até ao dia quinze de cada mês.

CLAUSULA 64.ª**(DOENÇA, INVALIDEZ E REFORMA)**

1 — Aos profissionais com baixa por doença, a entidade patronal participará com a diferença paga pela Caixa de Previdência ou Entidade Seguradora, até perfazer o limite de 10 (dez) dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — A subvenção prevista no número anterior pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivo fundamentado, a ser observado por médico indicado pela Entidade Patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

ANEXO I**TABELA SALARIAL****GRUPO A**

Categorias	Ordenados
Administrador, Director, Gerente	\$
Chefe de Escritório, Técnico de Contas, Chefe de Contabilidade e Auditor Contabilista	13.200\$00
Chefe de Contencioso, Chefe de Secção, Chefe de Pessoal, Chefe de Secção Mecanográfica, Chefe de Vendas, Chefe de Secção de	

Máquinas de Contabilidade, Guarda-Livros e Programador Mecanográfico	10.735\$00
Tesoureiro	10.350\$00
Ajudante de Guarda-Livros, Correspondente em Línguas Estrangeiras, Secretária ou Secretário, Empregado de Serviços Jurídicos, Caixa, Despachante de Escritório, Operador Mecanográfico e 1.º Escriturário	9.085\$00
2.º Escriturário, Esteno-dactilógrafo em Línguas Estrangeiras, Operador de Máquinas de Contabilidade, Perfurador-verificador	8.352\$00
3.º Escriturário, Apontador, Recepcionista e Esteno-dactilógrafa em Língua Portuguesa	7.637\$50

Estagiários e Escriturários

Estagiário de 4.º ano	6.960\$00
Estagiário de 3.º ano	6.380\$00
Estagiário de 2.º ano	5.700\$00
Estagiário de 1.º ano	5.040\$00
Estagiário Operador Mecanográfico, Estagiário de Operador de Máquinas de Contabilidade, Estagiário Perfurador e Verificador	6.215\$00
Dactilógrafo de 1.º	7.020\$00
Dactilógrafo de 2.º	6.325\$00

Profissionais em regime livre

Técnico de Contas	4.400\$00
Guarda-Livros	3.300\$00
Correspondente em Línguas Estrangeiras	3.300\$00

GRUPO B**Cobreadores e Vendedores**

Cobrador de 1.º	7.572\$50
Cobrador de 2.º	6.960\$00

Vendedor Pracista sem comissão

1.ª Classe	9.520\$00
2.ª Classe	8.475\$00

Com comissão

1.ª Classe	7.280\$00
2.ª Classe	6.160\$00

GRUPO C**Operadores de Telex e Telefonistas**

Operador de Telex em Língua Estrangeira	7.475\$00
Operador de Telex em Língua Por-	

tuguesa	6.840\$00
Chefe de Telefonista	8.000\$00
Telefonista de 1.ª	6.462\$50
Telefonista de 2.ª	5.700\$00

GRUPO D**Auxiliares
de Escritório**

Contínuo	6.490\$00
Porteiro	6.325\$00
Guarda	6.325\$00
Servente	5.310\$00

Paquete

17 anos	4.060\$00
16 anos	3.480\$00
15 anos	3.000\$00
14 anos	2.300\$00

O Contínuo que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor auferirá mais 500\$00 mensais, além do estabelecido.

ANEXO II**TABELA SALARIAL**

Categorias	Ordenados	
	GRUPO I	GRUPO II
Gerente Comercial	8.960\$00	8.624\$00
Caixeiro, Encarregado e Inspector de Vendas, Decorador e Caixeiro Facturador	8.550\$00	8.208\$00
Caixeiro Chefe de Secção ou Chefe de Compras	8.050\$00	7.705\$00
1.º Caixeiro, Prospector de Vendas ou Mercados, Caixeiro Viajante, Técnico de Vendas e Vendedor especializado	7.705\$00	7.360\$00
2.º Caixeiro, Caixeiro de Praça e Mar, Conferente e Demonstrador	7.130\$00	6.844\$00
3.º Caixeiro, Vendedor Ambulante	6.555\$00	6.435\$00
Estagiário e Caixeiro		
3.º ano	5.394\$00	5.162\$00
2.º ano	4.772\$50	4.542\$50
1.º ano	4.104\$00	3.876\$00
Praticantes		
3.º ano	3.335\$00	3.105\$00
2.º ano	2.938\$00	2.712\$00
1.º ano	2.530\$00	2.310\$00
Caixa de comércio (a		

grosso e retalho)	5.640\$00	5.400\$00
Distribuidor, Embalador Manual, Operador de Máquinas de Embalar	5.382\$00	5.148\$00

Serventes

Pessoal Masculino e Feminino	5.265\$00	5.031\$00
Vendedor e Distribuidor de Jornais	5.130\$00	4.902\$00
Serventes menores de 18 anos	3.648\$00	3.420\$00
Empregado de Porta — Grupo único	4.130\$00	4.130\$00

Os empregados de Porta têm direito a um acréscimo de percentagem no valor de 10% sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos.

a) Após a entrada em vigor do presente contrato, os profissionais com idade inferior a dezoito anos, poderão ser classificados como «Serventes». Aqueles que naquela data tenham, no entanto, tal categoria poderão mantê-la com direito ao ordenado do Grupo I, 5.265\$00, Grupo II, 5.031\$00, por mês.

ANEXO III**Quadro Base para a classificação
Escriturários**

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

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

ANEXO IV**Quadro Base para a classificação
de Dactilógrafos, Telefonistas e Cobradores**

N.º Profissionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª Classe		1	1	1	2	2	3	3	4	4
2.ª Classe	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6

ANEXO V**Quadro Base para a classificação de Caixeiros**

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

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

Nota: As tabelas salariais poderão ser corrigidas, caso se verifique que por erro de cálculo e segundo a metodologia seguida, a massa salarial daí resultante, ultrapasse em mais de 15% a massa salarial resultante da tabela anterior.

DECLARAÇÃO

Prevendo o Decreto-lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste Contrato Colectivo, por aquela classificação exigir estudos demorados, propõem-se a comissão arbitral, para não adiar a entrada em vigor da decisão, a entregar no prazo de sessenta dias, um projecto com aquela classificação.

O Árbitro Presidente
Assinatura ilegível

O Árbitro de parte da A.C.I.F.
Assinatura ilegível

O Árbitro de parte do S.E.E.C.
Assinatura ilegível

ACTA FINAL

A Comissão arbitral teve início em vinte cinco de Outubro de mil novecentos setenta e sete e deu os seus trabalhos por concluídos em dezoito de Novembro do ano em curso.

Foram efectuadas quinze reuniões a que corresponderam outras tantas sessões. As mesmas tiveram lugar umas vezes na sala da Ordem dos Advogados, outras no Gabinete do Árbitro Presidente, normalmente das 16 horas às 19,30 horas e das 21 às 24 horas.

Intervieram como árbitros os doutores Carlos Alberto de Vasconcelos, António David Mendes de Sousa e Freitas e Cipriano Rodrigues Martins, respectivamente como árbitro presidente, árbitro de parte indicado pela Associação Comercial e Industrial do Funchal e árbitro de parte indicado pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal.

Foram aprovadas por unanimidade as seguintes cláusulas:

1.º (Âmbito); 3.º (Revisão); 4.º (Novas Categorias).

No Capítulo II (Carreira Profissional), Secção I, foi definida as tarefas correspondentes à categoria de Escriturário.

Ainda foram criadas as novas categorias de Caixeiro Facturador e de Director de Pessoal, com as respectivas funções.

Foram ainda aprovadas por unanimidade as cláusulas 7.º (Vendedores Praticistas e Caixeiros

de Praça); 8.º (Período Experimental); 12.º (Reições Nominais e Quadros de Pessoal); 13.º (Trabalho não compreendido no contrato); 14.º (Dotações Mínimas); 16.º (Preferências na Promoção); 17.º (Deveres da Entidade Patronal); 19.º (Garantias dos trabalhadores); 20.º (Prestação de trabalho); 22.º (Trabalho Extraordinário); 23.º (Remuneração de trabalho); 26.º (Trabalho nocturno); 28.º (Pagamento das Retribuições); 32.º (Abono para Falhas); 33.º (Subsídio de Natal); 35.º (Feriados); 36.º (Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal); 37.º (Férias, Princípios Gerais); 40.º (Faltas); 41.º (Faltas justificadas); 43.º (Faltas não justificadas); 44.º (Dispensas); 45.º (Licenças sem Retribuição); 46.º (Suspensão por Impedimento respeitante ao trabalhador); 47.º (Trabalhadores estudantes); 49.º (Rescisão por iniciativa da Entidade Patronal); 50.º (Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa); 51.º (Factos integradores de justa causa); 55.º (Trabalho Feminino — Direitos Especiais); 62.º (Garantias); e 63.º (Quotas Sindicais).

Foram aprovadas por maioria as seguintes cláusulas:

2.º (Vigência), com voto de vencido do Exmo. árbitro de parte do Sindicato; 15.º (Acessos), com voto contra do Exmo. árbitro do Sindicato; 31.º (Duturnidades), com voto de vencido do Exmo. árbitro do Sindicato; 64.º (Doença, Invalidez e Reforma), com voto contra do Exmo. árbitro de parte da Associação.

Foram ainda aprovados por unanimidade os Anexo III, Anexo IV e Anexo V (Quadros de Densidade referentes a escritórios e caixeiros); foi aprovado a tabela Anexo II.

Feita esta acta em triplicado aos dezoito dias do mês de Novembro de 1977, na cidade do Funchal, que lida e rectificada foi aprovada e vai assinada.

O Árbitro Presidente
Assinatura ilegível

O Árbitro de parte da A.C.I.F.
Assinatura ilegível

O Árbitro de parte do S.E.E.C.
Assinatura ilegível

DECLARAÇÃO DE VOTO DO ARBITRO NOMEADO PELO SINDICATO

CLAUSULA 2.ª

Votei vencido pelas seguintes razões:

— É oportuno lembrar que, neste caso, a retroactividade devia reportar-se, pelo menos, a partir de Julho, inclusivé;

— Isto porque o contrato foi denunciado na altura própria (Dezembro);

— Em Janeiro foi apresentado pelo Sindicato à A.C.I.F. proposta da revisão, seguindo-se os ulteriores e habituais trâmites (Resposta, Negociações directas e, neste caso, até Concilia-

ção) para elaboração de um C.C.T. único para os Escritórios e Caixeiros;

— Foi elaborado a contraproposta e já em Maio, a própria Associação, pela voz dos seus representantes, aceitou que, a chegar-se acordo, o contrato e tabela salarial teriam validade e entrariam em vigor a partir do momento da assinatura;

— Embora, por via de negociações directas, muita matéria, objecto de revisão, tenha sido acordada, o certo é que a tabela, entre outras, persistiu como matéria contravertida transitando para o âmbito da Arbitragem;

— É de salientar que, neste meio tempo, e enquanto as negociações de revisão decorriam, dois estabelecimentos tem lugar que, embora alheios à partes, vieram ter directa e contundente repercussão nos interesses e expectativas mais legítimas dos trabalhadores:

a) O decreto-lei n.º 49-A/77, no seu art.º 4.º, que estipula o limite máximo de aumento (15%); (Note-se que na anterior legislação o limite era de 50%).

b) O facto de a possibilidade da revisão passar de um ano para dezoito meses (mesmo decreto-lei) .

— Qualquer destas medidas apenas vêm beneficiar, enquanto as negociações decorriam,

uma das partes ou seja, as Entidades Patronais.

— Além do mais, se a A.C.I.F., já em Maio estava disposta a pagar pela nova tabela não se vislumbra a menor razão porque a arbitragem não considerou a retroactividade da mesma tabela, pelo menos, até Julho, inclusivé.

— Tal decisão, em nosso entender, seria, indubitavelmente, mais correcta pois só assim se teria atendido aos altos indícios de inflação e, consequentemente, à efectiva e real diminuição do poder de compra dos trabalhadores, subestimando-se a justa retribuição do factor de trabalho.

— Ao não se considerar, para efeitos de retroactivos, a argumentação acima expendida, decidindo-se pela sua rejeição, como que se veio punir a salutar abertura ao diálogo e ao entendimento já que, para este efeito, parece terem sido totalmente ignorados e desprezados os antecedentes aqui anunciados.

— Daí o meu voto de vencido.

O Árbitro de parte do Sindicato.
Assinatura ilegível

Preço deste número: 48\$00

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

ASSINATURAS

As duas séries Ano 1 100\$	Semestre 650\$
A 1.ª série 650\$	» 350\$
A 2.ª série 650\$	» 350\$

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acrescem os portes de correio

«O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo Imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira.»