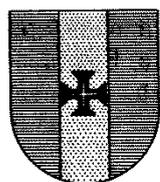


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

II Série—Número 2

Quinta-feira, 21 de Janeiro de 1982

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF), a Associação de Retalhistas de Víveres e Similares e a Associação dos Industriais de Construção da Madeira (ASSICOM), por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Empregados de Escritórios e Caixeiros do Distrito do Funchal.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL (ACIF), A ASSOCIAÇÃO DE RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES E A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA (ASSICOM), POR UM LADO, E, POR OUTRO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIOS E CAIXEIROS DO DISTRITO DO FUNCHAL

Artigo 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF), a Associação de Retalhistas de Víveres e Similares e a Associação dos Industriais de Construção da Madeira (ASSICOM), por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Empregados de Escritórios e Caixeiros do Distrito do Funchal é celebrado o presente Contrato Colectivo de Trabalho (C. C. T.) para os Empregados de Escritórios e Caixeiros, na Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º — A celebração é como se segue:

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

CLAUSULA 1.º

(Área e Âmbito)

O presente contrato colectivo, adiante desi-

gnado por C.C.T., obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal — ACIF, na Associação de Retalhistas de Víveres e Similares e na Associação dos Industriais de Construção da Madeira — ASSICOM e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento que estejam filiados no Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal.

CLAUSULA 2.º

(Vigência, Denúncia e Revisão)

1 — Este C.C.T. entrará em vigor nos termos de lei e terá a validade mínima de dois anos, se outra maior não vier a ser imposta por lei, salvo quanto às tabelas salariais, que vigorarão por períodos mínimos de um ano.

2 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciar quer as tabelas salariais, quer as restantes cláusulas e condições, com a antecedência mínima de respectivamente, sessenta ou cento e vinte dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo, devendo o processo de revisão do clausulado e demais condições coincidir sempre com um processo de revisão das tabelas salariais.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão do C.C.T., devidamente fundamentada.

4 — No caso de denúncia em tempo, as tabelas, cláusulas e condições do anterior C.C.T. vigorarão até à publicação, nos termos legais, do novo C.C.T..

5 — A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

6 — Findo o prazo estabelecido no n.º 5, e caso tenha havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro dos dez dias posteriores à apresentação daquela.

CAPÍTULO II

Categorias Profissionais, Quadros e Acesso

CLAUSULA 3.º

(Categorias Profissionais)

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do respectivo Anexo I.

2 — Nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões e categorias profissionais previstas no presente C.C.T. são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o Anexo II.

CLAUSULA 4.º

(Novas Categorias)

1 — A pedido da associação patronal ou sindical outorgantes, poderá a Comissão Paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante deste C.C.T., após publicação no Jornal Oficial da Região.

2 — Para efeito do disposto no número anterior atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas e às habilitações literárias.

3 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou nova categoria profissional, deverá conter, além da remuneração mínima aplicável, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva classificação e integração em nível de qualificação.

4 — Enquanto as novas categorias não tiverem sido criadas, como anteriormente se prevê, serão esses profissionais equiparados, para efeitos de retribuição, a 3.º Escriturários ou 3.º Caixeiros, conforme o caso.

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

CLAUSULA 5.º

(Condições de Admissão — Escritório)

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 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 e 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 comprovadas obrigatoriamente por documento legal.

2 — Aos profissionais que, à data da entrada em vigor deste contrato, exerçam ou tenham exercido já a profissão nalguma das categorias anunciadas na cláusula 3.ª, não lhes serão exigidas outras habilitações literárias, além das que então possuem.

3 — As condições de admissão, no que respeita às 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 a idade mínima de catorze anos.

b) GRUPO B (Cobreadores e Vendedores-Pracistas)

Só podem ser admitidos os profissionais com idade mínima de dezoito anos.

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 igual ou superior a 18 anos.

e) GRUPO E (Trabalhadores de Informática)

I — São habilitações mínimas exigíveis, o antigo 5.º ano dos Liceus ou outras com equivalência legal;

II — Só podem ser admitidas as pessoas com idade igual ou superior a 18 anos.

CLÁUSULA 6.ª

(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 de primeiro, segundo e terceiro anos, conforme tenham, respectivamente, quatorze, quinze e dezasseis anos de idade.

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

3 — Desde que sejam admitidos com dezas-

sete, 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 de idade, mas tenham exercido já funções de praticantes ou estagiários todo aquele tempo, será contado, para efeitos do estágio previsto no número anterior.

CLÁUSULA 7.ª

(Condições de admissão — vendedores-pracistas e caixeiros de praça)

1 — As entidades patronais são obrigadas a fazer contrato escrito para os Vendedores-Pracistas 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.

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.

CLÁUSULA 8.ª

(Período Experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores, quer o contrato tenha prazo ou não, será feito a título experi-

mental, por quinze dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou pagamento de qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a pagar ao trabalhador a retribuição, por inteiro, do mesmo período experimental.

2 — O prazo atrás referido poderá ser ampliado nos contratos sem prazo, até noventa dias para as profissões cuja complexidade técnica exija especialização ou quando se trate de cargos de chefia.

3 — Entende-se, ainda, que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho, admita ao seu serviço um trabalhador de outra empresa.

4 — Para efeitos do número anterior, os requisitos nele previstos têm-se por verificados quando constem de documento escrito da entidade patronal dirigido ao trabalhador.

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

6 — A admissão do trabalhador deve constar do primeiro mapa de quotização sindical, se a ele houve lugar a solicitação do trabalhador, por escrito.

CLÁUSULA 9.ª

(Admissão para 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 regressar ao serviço.

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.

4 — Se, durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente, se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-á dada preferência em igualdade de circunstâncias.

CLÁUSULA 10.ª

(Contrato a Prazo)

Os contratos de trabalho a prazo devem obedecer às condições e regras estipuladas na lei em vigor, quer nos seus aspectos formais, quer nos seus aspectos substanciais.

CLÁUSULA 11.ª

(Mapas do Pessoal)

1 — Os mapas do pessoal serão preenchidos, remetidos às entidades competentes e afixados nos termos da lei em vigor.

2 — Sempre que a entidade patronal exerça, de maneira efectiva, a chefia do respectivo escritório ou estabelecimento, indicar-se-á no quadro do pessoal a que se refere o número anterior, o nome e cargo que desempenha, não contando, neste caso, para o quadro de densidade dos Escriturários e Caixeiros.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante o prazo de quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número um, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas às entidades competentes, de preferência através do Sindicato.

CLÁUSULA 12.ª

(Dotações mínimas — escritórios)

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.

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

c) Um Encarregado de Telefonista quando coordena, dirige ou controla, na Secção telefónica,

um grupo de Telefonistas igual ou superior a quatro.

d) Um Primeiro Escrivário nas empresas que tenham ao seu serviço um mínimo de quatro profissionais abrangidos por este contrato.

e) Um Segundo Escrivário 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 Escrivários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (Anexo III), podendo o número de primeiros e segundos escrivários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias.

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

1) O número de Dactilógrafos não pode exceder vinte e cinco por cento do número total dos profissionais do Grupo A.

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, tenha 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.

4 — Havendo, no mínimo, 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 escrivário.

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

6 — Os Contínuos, Guardas, Paquetes, Porteiros, Cobradores, Pracistas, Serventes, Telefonistas e Operadores de Telex, com menos de vinte e quatro anos de idade, logo que completem o Curso Geral do Unificado ou equiparado, terão direito à retribuição fixada para Estagiário do 4.º ano, ficando as empresas obrigadas a promovê-los àquela categoria logo que surja vaga da empresa.

Desde que tenham mais de vinte e quatro anos, terão direito à retribuição fixada para Terceiro Escrivário, 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).

8 — Um Chefe de Secção de Informática quando na empresa coordena, dirige ou controla o trabalho de um mínimo de quatro trabalhadores de informática.

CLAUSULA 13.ª

(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 patrão, desde

que exerça com regularidade as próprias funções de balcão.

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

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.

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.

3 — Havendo dois trabalhadores do 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 de balcão.

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.

CLÁUSULA 14.ª

(Acesso — escritórios)

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

a) Os indivíduos habilitados com o Curso Ge-

ral do Comércio, Segundo Ciclo Liceal ou legalmente equivalente, serão admitidos nos escritórios directamente em Estagiários do Terceiro Ano ou Dactilógrafos de Primeira, e a permanência nestas categorias será apenas de dois anos, findos os quais, serão promovidos a Terceiros Escriturários.

b) Os Terceiros, os Segundos Escriturários e os Operadores de Computadores de 2.ª, logo que completam quatro anos na mesma categoria, serão automática e obrigatoriamente promovidos à categoria imediatamente superior. Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham quatro anos, respectivamente, em terceiro ou segundo escriturário, serão promovidos à categoria 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 inferiores às referidas na alínea a) serão promovidos a terceiros escriturários logo que completem quatro anos de categoria ou atinjam vinte e quatro anos de idade. Caso sejam admitidos com idade igual ou superior a vinte e quatro anos, não poderão ter classificação inferior a terceiro escriturário.

d) O estágio para as profissões de Operador Mecanográfico, Perfurador-Verificador, 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.

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

2 — As entidades patronais não poderão ter ao seu serviço profissionais classificados de 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 de escritório.

CLÁUSULA 15.ª

(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.

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 por todo o serviço de balcão.

CLÁUSULA 16.ª

(Preferências na promoção)

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nas duas cláusulas anteriores, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, deverão ter em conta:

a) As habilitações literárias, técnicas e profissionais, certificadas por documento da entidade patronal que os tenha ministrado e desde que as partes outorgantes as repute idóneas.

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 zêlos profissionais, que se comprovarão pelos serviços prestados, de preferência através de uma apropriada anotação pessoal, pelo menos anual.

2 — No preenchimento de vagas que venham a ocorrer no quadro da empresa, a entidade pa-

tronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço.

CLÁUSULA 17.ª

(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 substituição 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.

CLÁUSULA 18.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

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

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

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

CLÁUSULA 19.ª

(Transmissão do estabelecimento)

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

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

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

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

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

CLÁUSULA 20.ª

Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar o trabalhador com urbanidade e evitar observações que possam ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição devida;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente quanto a ventilação, higiene e indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Facilitar ao trabalhador, nos termos da lei, o exercício de cargos para que seja eleito ou nomeado em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, sindicais ou outras;
- e) Não impedir, nos termos da lei, o exercício das respectivas funções aos delegados sindicais;
- f) Não exigir do trabalhador funções manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria,

características do seu sector ou possibilidades físicas;

g) Facilitar ao trabalhador a sua preparação e actualização profissionais;

h) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato individual, deste C.C.T. e da lei em vigor;

i) Facilitar aos que ingressam na profissão todo o auxílio pedagógico possível;

j) Passar aos trabalhadores, quando da cessação do respectivo contrato, certificados donde conste a data de admissão e de cessação e o cargo ou cargos (profissão e categorias) que o trabalhador desempenhou;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho.

CLÁUSULA 21.ª

(Deveres dos trabalhadores)

O trabalhador deve:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Cumprir o horário de trabalho convencional e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Tratar com urbanidade a entidade patronal e os seus representantes, os outros trabalhadores e o público;
- e) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Guardar segredo profissional, não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;
- g) Contribuir para o aumento de rendimento da empresa em que esteja inserido;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que deve prestar a respeito dos seus subordinados;
- i) Acompanhar com todo o interesse a apren-

dizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob sua orientação;

j) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço de outros trabalhadores temporariamente impedidos de comparecer, sobretudo por motivo de férias ou de doença;

m) Cumprir as demais obrigações decorrentes deste C.C.T. e da lei em vigor.

CLAUSULA 22.ª

(Garantias do trabalhador)

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas, ou quando, precedendo autorização da entidade competente, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste contrato;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela 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 do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

CLAUSULA 23.ª

(Horário de trabalho— Princípios Gerais)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

CLAUSULA 24.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de 39 horas semanais para os profissionais de escritório e para os profissionais dos Grupos B, C e D, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira à sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho é de 44 horas semanais para os profissionais caixeiros, distribuídas por oito horas de segunda-feira à sexta-feira e quatro horas ao sábado, dia em que o encerramento será às 13 horas.

3 — Para os sectores que por sua natureza não exerçam actividade aos sábados, o período de trabalho será de 44 horas, distribuídas de segunda-feira à sexta-feira.

4 — O período de trabalho diário, com excepção dos sábados, será interrompido para refeição e descanso, por intervalo não inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

CLAUSULA 25.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato, poderão trabalhar a tempo parcial. A 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 em anexo.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial poderão perfazer o período normal de trabalho fixado neste contrato, 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, Correspondentes em Línguas Estrangeiras, Decorador e Servente.

3 — Os profissionais a tempo parcial terão direito a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais às horas de trabalho prestado durante o dia, tomando por base, para tal cálculo, o período normal de trabalho e o período de férias fixado neste contrato, 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, 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 26.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 exigirem, poderá 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 profissional.

CLAUSULA 27.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário;

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

4 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário, por um período superior a duas horas, ha-

verá um intervalo de uma hora, entre o período normal e o período extraordinário, contando-se essa hora de intervalo como trabalho extraordinário.

5 — Se o trabalho extraordinário terminar a hora que não haja transportes colectivos, o regresso do trabalhador até à sua residência ficará a cargo da entidade patronal.

CLAUSULA 28.ª

(Dispensa de trabalho extraordinário)

O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

CLAUSULA 29.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, quer para os trabalhadores com período de trabalho normal durante o dia quer durante a noite.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

CLAUSULA 30.ª

(Retribuições mínimas)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este C.C.T. são as constantes do Anexo VI.

CLAUSULA 31.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e todos os descontos e deduções devidamente especificados, 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.

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 crédito de tempo apenas poderá ser utilizado uma única vez por mês.

6 — O pagamento deve efectuar-se durante o horário de trabalho diário.

CLÁUSULA 32.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento correspondente a 100% da retribuição normal.

2 — O salário/hora extraordinário é calculado com base na seguinte fórmula:

$$S/HE = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{N.º/horas semanais de trabalho normal} \times 52}$$

CLÁUSULA 33.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CLÁUSULA 34.ª

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com a remuneração normal, acrescida de 100%.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

CLÁUSULA 35.ª

(Retribuição dos profissionais que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

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

2 — Nos casos previstos no n.º anterior, o trabalhador ingressará na profissão ou categoria profissional cujas funções tenha desempenhado com predominância durante 365 dias (1 ano).

CLÁUSULA 36.ª

(Complemento de Retribuição dos Empregados de Porta e dos Chefes de Pessoal Menor)

Os empregados de porta têm direito a um acréscimo de 10% a incidir sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos, ou angrariados.

O Contínuo que exercer as funções de Chefe de Pessoal Menor auferirá mais 1 000\$00 (Mil escudos) mensais além da retribuição mínima.

CLÁUSULA 37.ª

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias correspondente à remuneração do período de férias a que tenham direito, cuja parte variável daquele será, no caso de comissões, um doze avos do montante das auferidas nos últimos doze meses ou do tempo da execução do contrato, se este for inferior.

2 — O subsídio referido 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 45.ª, o subsídio será proporcional à antiguidade que o trabalhador tiver na empresa e corresponderá à retribuição do período de férias gozadas.

CLÁUSULA 38.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os profissionais com mais de um ano de serviço efectivo terão direito a um subsídio de Natal, também conhecido por décimo terceiro mês, correspondente a um mês de retribuição, excepto para os trabalhadores com retribuição mista (parte fixa e parte variável), cuja parte variável daquela será, no caso de comissões, um doze avos do montante das auferidas nos últimos doze meses, ou do tempo de execução do contrato se este for inferior.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 — No ano de admissão o trabalhador receberá

pelo Natal um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestado naquele ano.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por motivos de doença ou serviço militar, observar-se-á o seguinte:

a) No ano da suspensão os profissionais terão direito ao subsídio de Natal, proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano.

b) No ano de regresso ao serviço, terá direito ao subsídio de Natal por inteiro.

5 — Nos casos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula será sempre observado o disposto no número 2.

6 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

CLAUSULA 39.º

(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 mil escudos por mês, pago e apurado mensalmente.

2 — O trabalhador que, cumulativamente com as funções próprias da sua categoria seja responsabilizado pela caixa, terá direito ao abono referido no número um da presente cláusula.

3 — Os profissionais que eventualmente substituam os referidos nos números anteriores terão direito ao mesmo abono durante o tempo da substituição.

CLAUSULA 40.º

(Subsídio de deslocação)

1 — Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Para efeito do disposto no número anterior entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou o da delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, sem prejuízo das despesas de deslocação e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o traba-

lhador terá direito a um subsídio correspondente a 0,30 do preço de gasolina super por cada quilómetro percorrido, se utilizar carro próprio.

CLAUSULA 41.º

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 10% da retribuição mínima da tabela salarial, por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou automático, até ao limite de 5 diuturnidades em toda a carreira profissional.

2 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso do trabalhador na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa a permanência nessa categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

3 — Tratando-se, porém, da primeira aplicação do regime de diuturnidades, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 1.

4 — Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, as diuturnidades deixarão de subsistir, mantendo, porém, os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas, enquanto o montante da sua remuneração, acrescido dessas diuturnidades, for superior ao da retribuição correspondente à categoria profissional em que se achem classificados.

5 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial com direito a diuturnidades, nos termos do n.º 1, terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado, relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

6 — Os trabalhadores habilitados com curso de aperfeiçoamento ou formação profissional, têm direito a uma diuturnidade no valor de 12% da retribuição mínima da tabela salarial, de três em três anos, até ao limite de quatro diuturnidades. Porém, o valor das diuturnidades de curso, além da primeira, será de 10% no caso do trabalhador não frequentar novos cursos.

7 — Para efeitos de diuturnidades de curso, o decurso de cada período de três anos, contar-se-á desde a data da sua obtenção ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

8 — Tratando-se, porém, da primeira aplicação do regime de diuturnidades de curso, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 6, ainda que o tenha concluído há três ou mais anos.

9 — Para efeitos de diuturnidades de curso, são considerados cursos de aperfeiçoamento ou formação profissional apenas os cursos que estejam relacionados directa e especificamente com as funções exercidas pelo trabalhador e que tenham sido ou venham a ser visados e reconhecidos como tais pela ACIF e pelo Sindicato outorgantes no próprio documento que certifique a sua conclusão.

10 — Os trabalhadores com vinte e cinco anos de serviço ou que tenham completado cinquenta e cinco anos de idade, terão direito a uma diuturnidade no valor de 5% da tabela salarial, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido antes da entrada em vigor deste contrato.

11 — Para o limite das diuturnidades fixado nos n.ºs 1, 6 e 10, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo I.R.C. anteriormente aplicável.

12 — As diuturnidades referidas nos números 1, 6 e 10 são acumuláveis.

13 — Fica expressamente entendido que a tabela salarial referida nos números anteriores desta cláusula, para efeitos das diuturnidades nela previstas, é a vigente na data da respectiva aquisição ou vencimento.

14 — Considera-se como diuturnidade, para efeitos 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 desta cláusula, desde que efectuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

15 — Os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório ou automático, não têm direito às diuturnidades relativas à permanência na categoria previstas nesta cláusula.

CLAUSULA 42.ª

(Cursos de reciclagem)

A empresa custeará todas as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que pre-

viamente acordados por ambas as partes e que os mesmos se integrem no âmbito das actividades especificadas da empresa.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

CLAUSULA 43.ª

(Feriados obrigatórios)

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;
1 de Julho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
26 de Dezembro;

1 — Além dos feriados obrigatórios apenas poderá ser observado:

- a) Terça-feira de Carnaval, período da tarde.
- b) Quarta-feira de Cinzas, período da manhã.
- c) O feriado municipal da localidade de trabalho.

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

SECÇÃO II

Férias

CLAUSULA 44.ª

(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, comprovado 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 durante 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.

5 — 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.

6 — 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.

7 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerável.

CLAUSULA 45.ª

(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 da 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 de 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.

a) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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 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 direito de gozar as férias simultâneamente com os seus pais ou tutores.

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

10 — O regime de férias e respectivo subsídio, constantes do presente contrato, aplica-se às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1981 e aos trabalhadores admitidos nesse mesmo ano.

CLAUSULA 46.º

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

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

CLAUSULA 47.º

(Encerramento do estabelecimento para gozo de férias)

Poderá a entidade patronal, mediante autorização da Secretaria Regional do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

SECÇÃO III

Faltas

CLAUSULA 48.º

(Noção de faltas)

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

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, e, quando imprevisíveis, logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

CLAUSULA 49.º

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas:

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) Quinze dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos pelo falecimento de: cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro ou nora;

c) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de: avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos e demais pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

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

e) Parto da mulher ou companheira, mesmo que prematuro: três dias úteis, seguidos ou interpostos, durante os primeiros trinta dias após o nascimento;

f) Prestação de provas de qualquer exame em estabelecimento de ensino oficial ou particular, no próprio dia e respectiva véspera, ou pelo tempo necessário no caso de exames fora da Região Autónoma da Madeira; neste último caso, desde que no Arquipélago não exista estabelecimento de ensino.

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

h) Desempenho das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;

i) Durante o dia de doação gratuita de sangue, até ao máximo anual de duas doações;

j) Casos de força maior, em consequência de cataclismo, inundações, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao seu serviço;

l) Necessidade de consulta médica urgente ou que tenha sido marcado em consulta anterior, num e noutro caso, desde que, pela sua natureza, o justifique;

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

o) Necessidade de comparência em organismos oficiais, quando devidamente convocado;

p) Outros motivos que sejam prévia e posteriormente autorizados pela entidade patronal;

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

CLÁUSULA 50.ª

(Prova dos factos alegados para a justificação das faltas)

1 — Todas as faltas referidas no número 2 da cláusula 49.ª, serão justificadas documentalmente da forma que a seguir se indica:

a) As mencionadas na alínea a), mediante apresentação da certidão de casamento ou respectiva fotocópia;

b) As mencionadas nas alíneas b) e c), mediante apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia;

c) As mencionadas na alínea d), mediante comunicação escrita da associação sindical, instituição de previdência ou comissão de trabalhadores;

d) As mencionadas na alínea e), mediante apresentação de declaração do organismo hospitalar, clínica particular ou médico;

e) As mencionadas na alínea f), mediante apresentação de documento autenticado pelo estabelecimento de ensino, que refira a data ou as datas de prestação de provas;

f) As mencionadas na alínea g):

1 — Doença — mediante apresentação do Boletim de Baixa e alta dos serviços médico-sociais ou atestado médico;

2 — Acidente — mediante a apresentação do boletim de baixa e alta dos serviços clínicos que efectuaram o tratamento;

3 — Cumprimento de obrigações legais — mediante declaração escrita da entidade que determine esse cumprimento;

4 — Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar — mediante declaração da entidade clínica, comprovativa da necessidade de assistência;

g) As mencionadas na alínea h), por declaração escrita do respectivo organismo;

h) As mencionadas na alínea i), mediante apresentação de declaração escrita do organismo hospitalar ou clínica particular;

i) As mencionadas na alínea j), mediante simples informação do trabalhador, podendo a entidade patronal averiguar a veracidade da informação;

j) As mencionadas na alínea l), por declaração escrita do médico, donde conste a natureza da consulta;

l) As mencionadas na alínea m) mediante apresentação da declaração escrita do estabelecimento prisional ou de quem a determine, devidamente autenticada;

m) As mencionadas na alínea o), por declaração escrita do respectivo organismo donde conste a convocatória e a presença do trabalhador;

2 — A apresentação da justificação não pode, em qualquer caso, ultrapassar o dia seguinte ao do regresso ao serviço, salvo quanto as certidões ou documentos oficiais, que serão apresentadas

logo que seja possível a sua obtenção, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

CLÁUSULA 51.ª

(Efeitos das Faltas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos das alíneas d) e g) do n.º 2, da cláusula 49.ª, salvo disposição legal ao contrário, bem como as dadas no caso da alínea m).

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

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

5 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

6 — Nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 49.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

8 — Para efeitos de faltas, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

CLÁUSULA 52.ª

(Licença sem retribuição)

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que as solicitem, licenças sem retribuição, designadamente para efeitos de frequência de curso de aperfeiçoamento profissional.

2 — O período de licença sem retribuição não conta como tempo de serviço para quaisquer regalias previstas neste C.C.T., excepto no que se refere à antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

CLÁUSULA 53.ª

(Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

CLÁUSULA 54.ª

(Dispensas)

1 — Todos os trabalhadores poderão ser dispensados do serviço por período não superior a trinta minutos sem perda da 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 períodos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

CLÁUSULA 55.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa, nos termos da lei, por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão unilateral por parte do trabalhador;
- f) Qualquer outra situação prevista na lei;

CLÁUSULA 56.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que estiverem na origem.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve sempre instaurar o respectivo processo disciplinar dentro de trinta dias após tomar conhecimento das infracções.

CLÁUSULA 57.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei e neste contrato.

CLÁUSULA 58.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

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

CLÁUSULA 59.ª

(Rescisão com justa causa)

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento competente à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada;

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediato e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

5 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador;

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres, de menores e de estudantes

SECÇÃO I

Trabalho feminino

CLÁUSULA 60.^a

(Trabalho das mulheres)

1 — Além do estipulado no presente C.C.T. para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto das mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam esforços físicos, trepidações incómodas 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.

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

A trabalhadora não terá direito à retribuição prevista nesta alínea quando esteja inscrita no respectivo organismo de Previdência ou Segurança Social, por tal benefício ser assegurado pelo referido organismo.

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

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 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 proibidos 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 anu-

lado, 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, a 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 — A trabalhadora referida no número anterior, quando ocorre a situação nele prevista, terá direito à indemnização fixada na lei em vigor.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

CLAUSULA 61.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 62.ª

(Direitos dos menores)

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

- a) Não serem despedidos sem justa causa;
- b) Não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário antes das oito e depois das vinte horas.

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

3 — 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 moral.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou caderneta própria.

SECÇÃO III

Trabalhadores estudantes

CLAUSULA 63.ª

(Direitos especiais)

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

2 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição, subsídios e demais regalias, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

5 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

7 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista nos anteriores n.ºs 3 e 5, nos termos do n.º 18 da presente cláusula.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 — Consideram-se justificadas as faltas das pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

10 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo prova de autenticidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

11 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

12 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento.

13 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo,

todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

15 — Têm preferência em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

16 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Junto à entidade patronal empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano;

b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

17 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

18 — Para efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO IX

Previdência e Segurança

CLAUSULA 64.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este C.C.T. contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CLAUSULA 65.ª

(Acidentes de trabalho e doenças)

1 — As situações de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, resultantes de

acidente de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições da legislação aplicável.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, a entidade patronal garantirá ao trabalhador contratado, em caso de baixa por doença ou acidente de trabalho, o pagamento da diferença entre o subsídio pago pelo Centro Regional de Segurança Social ou entidade seguradora e a retribuição base, percebida à data da respectiva baixa apenas durante dez dias por ano, seguidos ou interpolados.

3 — Se o contrato de trabalho cessar, seja a que título for, antes de decorrido o prazo referente ao número precedente, cessa também a obrigatoriedade do pagamento do complemento acima previsto.

CAPÍTULO X

Disciplina

CLAUSULA 66.º

(Infracção Disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acção ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previstos no presente contrato colectivo ou na lei geral.

CLAUSULA 67.º

(Exercício da Acção Disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento em que for cometida.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infracção foi conhecida.

CLAUSULA 68.º

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1, incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as Instituições de Previdência.

CLAUSULA 69.º

(Recursos)

Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos termos previstos na lei.

CLAUSULA 70.º

(Suspensão do trabalhador)

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 — A comissão sindical da empresa e o trabalhador serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

CLAUSULA 71.º

(Despedimento — Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa da cláusula 59.º, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

7 — O Tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

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

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

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos nas alíneas c) e i) e j) da cláusula 59.ª.

CLAUSULA 72.ª

(Nulidade do despedimento)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como, à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na Lei Geral, contando-se para esse

efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de cinquenta mil escudos a duzentos mil àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

CLAUSULA 73.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 deve obediência nos termos da alínea b) da cláusula 21.ª.

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.

2 — Até à 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 qual-

quer dos factos mencionados nas alíneas A) e B) 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, dirigentes sindicais, membros da comissão de trabalhadores de empresas e de comissão 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.

CLAUSULA 74.ª

(Indemnização por sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, dá ao trabalhador punido direito a ser indemnizado nos termos gerais, com as seguintes alterações:

a) Se a sanção consistiu no despedimento e se o trabalhador optar pela indemnização, esta não será inferior ao dobro da normal e no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior não será nunca inferior à remuneração correspondente a doze meses;

b) Tratando-se de multa ou de suspensão com perda de remuneração, a indemnização nunca será inferior ao décuplo do montante da multa ou ao décuplo da remuneração perdida.

CAPÍTULO XI

Recompensas

CLAUSULA 75.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.

CAPÍTULO XII

Comissão Paritária

CLAUSULA 76.ª

(Constituição da Comissão Paritária)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste Contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por 4 Vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgantes.

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

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

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

CLAUSULA 77.ª

(Competência)

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste Contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

CLAUSULA 78.ª

(Funcionamento)

1 — A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da Cláusula

la 76.º à outra parte e à Secretaria Regional do Trabalho.

2 — A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do Direito Sindical

CLAUSULA 79.º

(Princípio Geral)

Nos termos da lei é vedada à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

CLAUSULA 80.º

(Direito à actividade sindical)

1 — Nos termos da lei os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 — A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantia

CLAUSULA 81.º

Comunicação à empresa

1 — As direcções dos Sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados

sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

CLAUSULA 82.º

(Conceitos fundamentais)

Para efeitos deste Capítulo entende-se por:

a) Dirigente sindical — Elemento dos Corpos Gerentes do Sindicato e ainda dos corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

b) Delegado Sindical — O representante do respectivo Sindicato na empresa.

c) Comissão Sindical da Empresa — Organização dos Delegados Sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidade de produção.

d) Comissão Intersindical de empresa — Organização dos delegados das comissões sindicais na empresa ou unidade de produção.

CLAUSULA 83.º

(Competência dos órgãos sindicais)

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República Portuguesa e nas leis.

CLAUSULA 84.º

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, têm direito de exercer as suas funções definidas na Lei e nos precisos termos em que o fôr, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado

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

CLAUSULA 85.º

1 — Os trabalhadores que sejam membros da Direcção do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

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

3 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada pela Direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia:

a) no caso do n.º 1 com indicação das datas e o número de dias necessários.

b) no caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no corpo deste número, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — As faltas dadas pelos membros da Direcção do Sindicato para desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

CLAUSULA 86.º

(Condições para o exercício das funções sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O delegado sindical e a comissão sindical poderão fiscalizar na sua empresa a execução do

presente contrato colectivo de trabalho, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas à Administração.

CLAUSULA 87.º

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CLAUSULA 88.º

(Quotização sindical)

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar o desconto na folha de ordenado das respectivas quotas sindicais, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto de pagamento da retribuição, o valor da quota estatuariamente estabelecida.

2 — As entidades patronais, se assim o entenderem, enviarão ao sindicato, até ao dia quinze de cada mês, as quotas sindicais descontadas nos termos do n.º anterior.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

CLAUSULA 89.º

(Revogação)

1 — O regime constante do presente C. C. T. entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anteriores.

2 — São revogados os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

3 — O presente C. C. T. não prejudica, porém, regalias e direitos individuais adquiridos, desde que umas e outros se reportem a matérias não contempladas na presente convenção e não sejam contrárias ao nela previsto.

ANEXO I

Categorias Profissionais

GRUPO I

A — PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E DE INFORMÁTICA

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) *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 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 hierárquicamente, 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 tratamento 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 provindos 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 do pessoal superior a duzentos empregados.

c) *Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos*

O profissional que superintende em todos os serviços de escritório das empresas. Estuda, orga-

niza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num e 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.

d) *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.

e) *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 de 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 balanços 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 representa 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.

f) *Auditor Contabilista*

O profissional que organiza e efectua ou manda efectuar a verificação dos documentos e regis-

tos 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 necessita 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 immobilizado 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.

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

h) *Chefe de Secção de Mecanografia*

O profissional Chefe de Secção de Mecanografia.

i) *Chefe de Secção de Informática*

O profissional Chefe de Secção de Informática.

j) *Chefe de Secção de Máquinas de Contabilidade*

O profissional Chefe de Secção de Máquinas de Contabilidade.

l) *Chefe de Pessoal*

O profissional que predominantemente atende os candidatos às diversas vagas na empresa, informando-os das condições de admissão e faz o regis-

to 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 de 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.

m) *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, 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 de intervenientes e participar na sua reconstituição.

n) *Chefe de Vendas*

O profissional que predominantemente inspeciona os serviços de vendedores (Pracistas), 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 inspeccionados pelas notas de encomenda; faz a auscultação da praça e observa o cumprimento dos programas.

o) *Guarda-livros*

Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, execu-

tando 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 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.

p) *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.

q) *Correspondente em Línguas Estrangeiras*

Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe 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.

r) *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.

s) *Secretário ou Secretária*

O profissional que sob a directa dependência da direcção, Administração ou Gerência manuscryve ou anota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados, e executa trabalhos de escritório de carácter geral, manuscryve ou estenografa cartas, relatórios e outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, relatórios, minutas manuscrytas 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.

t) *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.

u) *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.

v) *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; ocupa-se de diversos assuntos, especialmente de seguros, despachos na Alfândega, levantamentos das mercadorias, seu transporte e 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.

x) *Empregado de Serviços Jurídicos*

O profissional que executa trabalhos de escri-

tório 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 papéis matrizes (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 estatísticas; 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 perfuração em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação e 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 rejeitam 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 papéis-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 indicações 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 de controlo; 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 correspondente 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 ditadas ou comunicadas, imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, registo e cópias de correspondência.

z.7) Programador de Informática

É 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 Sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas 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 para o computador.

z.8) Programador-Mecanográfica

É o profissional que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação. Segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos, elabora organogra-

mas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

z.9) *Operador de Computador*

É o profissional que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento, consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados, nomes de pessoas, números de códigos e outros nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador; executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.); consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

z.10) *Operador Mecanográfico*

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

z.11) *Estagiário*

O profissional que se prepara para o exercício de funções inerentes às profissões indicadas na tabela de ordenados anexa que prevêm a categoria de Estagiário.

B — PRACISTAS E COBRADORES

a) *Vendedor-Pracista*

O profissional que, tendo mais de 18 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 de 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 tele-impressores; arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

b) *Encarregado/a de telefonista*

O profissional que dirige a actividade da central telefónica.

c) *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; estampilhar e entregar correspondência ou outros documentos, podendo, também, fazer pequenos serviços de limpeza.

b) *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 dos 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 ou 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 ruptura de condutas de água, gás, e riscos de incêndo, 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 serviços de limpeza dos escritórios ou suas dependências e outros serviços.

e) *Paquete*

O profissional que, tendo menos de 18 anos de idade, executa algumas das tarefas previstas para os Contínuos, com exceção das que colidam com a sua condição de menor.

NOTA: 1.º — Para todos os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Operador-Mecanográfico, Perfurador-Verificador, Operador de Máquinas de Contabilidade, Escriturário, Recepcionista, Dactilógrafo, Telefonista, Vendedor-Pracista, Cobrador, Contínuo e Pacote, correspondem, conforme os casos e regras de acesso, as categorias distintas e escalões seguintes:

a) Operador-Mecanográfico, Perfurador-Verificador, Operador de Máquinas de Contabilidade:

- Primeira
- Estagiário

b) Escriturário:

- Primeira, Segunda e Terceira
- Estagiário:

1.º ano; 2.º ano; 3.º ano e 4.º ano

c) Operador de Computador:

- Primeira e Segunda
- Estagiário:

1.º ano e 2.º ano

d) Recepcionista:

- Recepcionista
- Estagiário do 1.º ano

e) Dactilógrafos:

- Primeira e Segunda

f) Telefonistas:

- Primeira e Segunda

g) Vendedor-Pracista, s/comissão } Primeira
Vendedor-Pracista, c/comissão } e Segunda

h) Cobrador:

- Primeira e Segunda

i) Contínuo

j) Pacote

2.º — Para as categorias referidas nas alíneas a), b), c), d) e r) do Grupo I-A deste Anexo, 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 o responsável pelas merca-

dorias 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 inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros, viajantes de praça ou praticistas, visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as suas reclamações. Pode, por vezes aceitar encomendas.

d) *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 e 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.

e) *Caixeiro Chefe de Secção*

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

f) *Chefe de Compras*

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

g) *Prospector de vendas ou Mercado*

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.

h) *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.

i) *Estagiário*

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

j) *Praticante*

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

1) *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.

m) *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.

n) *Conferente*

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

o) *Demonstrador*

O profissional que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, industriais ou no domicílio.

p) *Caixa de Comércio a Retalho ou por Grosso e Estabelecimentos Conexos*

O profissional que nos estabelecimentos comerciais recebe numerário em pagamento 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 registador e ou em folhas de caixa.

q) *Distribuidor*

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

r) *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.

s) *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. Proceda a todas as operações de embalagem. Pode ser designado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

t) *Decorador*

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

u) *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 transportando-as ele próprio; bate às portas, apreço a mercadoria ou anuncia de outra maneira, vende a mercadoria e recebe o preço. É designado segundo os produtos que vende.

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) *Empregado de Porta*

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

NOTA: — Para todos os efeitos do presente contrato, às definições genéricas de Caixeiro, de Estagiário e de Praticante, referidas respectivamente nas alíneas h), i) e j), do grupo II deste Anexo, correspondem três categorias profissionais distintas:

a) Caixeiro de:

— Primeira, Segunda e Terceira.

b) Estagiário do:

— 1.º ano; 2.º ano; e 3.º Ano.

c) Praticante do:

— 1.º ano; 2.º Ano e 3.º Ano.

ANEXO II

Níveis de Qualificação

1 — QUADROS SUPERIORES:

Administrador
Chefe de Escritório
Chefe de Serviços Administrativos

2 — QUADROS MÉDIOS:

2.1 — Técnicos Administrativos:

Auditor Contabilista
 Chefe de Contabilidade
 Chefe de Contencioso
 Chefe de Pessoal
 Chefe de Secção
 Chefe de Secção de Máquinas de Contabilidade
 Director de Pessoal (Ind. Hoteleira)
 Técnico de Contas
 Tesoureiro
 Chefe de Secção de Informática

2.2 — Técnicos de Produção e Outros:

Director Comercial
 Chefe de Vendas
 Gerente
 Gerente Comercial

3 — ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA:

Caixeiro Encarregado
 Caixeiro Chefe de Secção
 Encarregado/a de Telefonista
 Inspector de Vendas

4 — PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS:

4.1 — Administrativos, Comércio e Outros:
 Chefe de Compras

Correspondente em Línguas Estrangeiras
 Despachante de Escritório
 Empregado de Serviços Jurídicos
 Esteno-dactilógrafo em Línguas Estrangeiras
 Guarda-Livros
 Programador Mecanográfico
 Programador de Informática
 Secretário/a
 Técnico de Vendas

5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de Guarda-Livros
 Apontador
 Caixa
 Escriturário
 Esteno-dactilógrafo em Língua Portuguesa

Operador de Computador
 Operador Mecanográfico
 Operador de Máquinas de Contabilidade
 Operador de Telex em Língua Estrangeira
 Operador de Telex em Língua Portuguesa
 Perfurador-Verificador

5.2 — Comércio:

Caixeiro
 Caixeiro Facturador
 Caixeiro de Praça e Mar
 Vendedor Especializado
 Vendedor Pracista
 Vendedor de Porta

5.4 — Outros:

Decorador

6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS):

6.1 — Administrativos, Comércio e Outros:

Caixa de Comércio
 Cobrador
 Conferente
 Dactilógrafo
 Demonstrador
 Recepcionista
 Operador de Máquinas de Embalar
 Telefonista
 Vendedor Ambulante

7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS):

7.1 — Administrativos, Comércio e Outros

Contínuo
 Distribuidor
 Embalador Manual
 Guarda
 Pacote
 Porteiro
 Servente

Estágio e Aprendizagem

A.— PRATICANTES E APRENDIZES:

A.1 — Praticantes Administrativos:

Escriturário

Estag. a Oper. de Máquinas de Contabil.
 » » » Mecanográfico
 » » » de Computador
 » » » Perfurador-Verificador
 » » » Recepcionista

A.2 — Praticantes de Comércio:

Estagiário a Caixa
 Praticante a Caixa

ANEXO III

Quadro base para a classificação de 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.º 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 Caixa		1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.º Caixa	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
3.º Caixa			1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO VI

Tabela Salarial

GRAU	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
1	Administrador Director Comercial Gerente	—\$—
2	Chefe de Escritório ou Chefe de Serviços Administrativos Técnico de Contas Chefe de Contabilidade Auditor Contabilista	23 300\$00

GRAU	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
3	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Chefe de Contencioso Director de Pessoal (Indústria Hoteleira) Chefe de Secção de Mecanografia Chefe de Secção de Máquinas de Contabilidade Chefe de Secção de Informática Chefe de Vendas Programador Mecanográfico Programador de Informática Guarda-Livros Tesoureiro	18 900\$00
4	Gerente Comercial Vendedor-Pracista de 1.º, S/Comissão	16 800\$00
5	Ajudante de Guarda-Livros Secretário/a Correspondente em Línguas Estrangeiras Escriturário de 1.º Empregado de Serviços Jurídicos Operador Mecanográfico de 1.º Operador de Computador de 1.º Caixa Despachante de Escritório	16 100\$00
6	Caixeiro Encarregado Inspector de Vendas Esteno-dactilógrafo em Línguas Estrangeiras Operador de Máquinas de Contabilidade de 1.º Perfurador-Verificador de 1.º Escriturário de 2.º Operador de Computador de 2.º Vendedor-Pracista de 2.º, sem comissão Caixeiro Facturador Decorador	15 100\$00
7	Caixeiro Chefe de Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	14 200\$00
8	Prospector de Vendas ou Mercados Técnicos de Vendas Vendedor Especializado Caixeiro Viajante Esteno-dactilógrafo em Língua Portuguesa Operador de Telex em Língua Estrangeira Caixeiro de 1.º Escriturário de 3.º Recepcionista Apontador Cobrador de 1.º Estagiário a Operador de Computador do 2.º ano	13 600\$00

GRAU	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
9	Caixeiro de Praça e Mar Vendedor - Pracista de 1.º, com comissão Demonstrador Dactilógrafo de 1.º Caixeiro de 2.º Cobrador de 2.º Conferente Estagiário a Escriturário 4.º ano	12 900\$00
10	Operador de Telex em Língua Portuguesa Estagiário a Operador de Computador do 1.º ano	12 000\$00
11	Telefonista de 1.º Dactilógrafo de 2.º Caixeiro de 3.º Estagiário a Escriturário do 3.º ano Contínuo Porteiro Guarda Vendedor Ambulante	11 600\$00
12	Caixa de Comércio Vendedor - Pracista de 2.º, com comissão Telefonista de 2.º Estagiário a Operador Mecanográfico Estagiário a Operador de Máquinas Contabilidade Estagiário a Perfurador - Verificador Estagiário a Recepcionista Operador de Máquinas de Embalar Distribuidor Embalador Manual Servente	11 000\$00
13	Estagiário a Escriturário do 2.º ano	10 100\$00
14	Estagiário a Escriturário do 1.º ano Estagiário a Caixeiro do 3.º ano	9 500\$00
15	Empregado de Porta Estagiário a Caixeiro do 2.º ano	8 400\$00
16	Técnico de Contas (Regime Livre)	7 800\$00
17	Paquete de 17 anos Estagiário a Caixeiro do 1.º ano	7 400\$00
18	Guarda-Livros (Regime Livre) Correspondente em Línguas Estrangeiras (Regime Livre) Servente (menos de 18 anos) Paquete de 16 anos	6 500\$00
19	Praticante a Caixeiro do 3.º ano	6 000\$00
20	Paquete de 15 anos Praticante a Caixeiro do 2.º ano	5 900\$00

GRAU	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
21	Praticante a Caixeiro do 1.º ano	5 700\$00
22	Paquete de 14 anos	5 400\$00

- A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos desde 15 de Setembro de 1981;
- O CONTÍNUO que exerce as funções de Chefe de Pessoal Menor, auferirá mais 1.000\$00 mensais, além da retribuição, nos termos da cláusula 36.ª
- O Abono para Falhas é de 1.000\$00, além das retribuições previstas, apurado e pago mensalmente, nos termos da cláusula 39.ª
- Para os profissionais em Regime Livre, é tomado como base 1 hora por dia ou 1 dia por semana;
- Os Empregados de Porta têm direito a um acréscimo no valor de 10% sobre as vendas efectuadas aos clientes por eles conseguidos ou angariados, nos termos da cláusula 36.ª.

Funchal, 22 de Dezembro de 1981.

A Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

A Associação de Retalhistas de Víveres e Similares:

Jorge Correia Fernandes.

A Associação dos Industriais de Construção da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis.)

O Sindicato dos Empregados de Escritórios e Caixeiros do Distrito do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis.)

«Depositado em 7 de Janeiro de 1982 a fl. 13, do Livro n.º 1, com o n.º 1, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

Preço deste número: 57\$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.»	A S S I N A T U R A S		«O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo imposto do Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira.»
	As duas séries Ano 1 100\$	Semestre 650\$	
	A 1.ª série 650\$	> 350\$	
	A 2.ª série 650\$	> 350\$	
Números e Suplementos — preços por página, 1\$50			
A estes valores acrescem os portes de correio			
(Portaria n.º 5/79, de 2 de Fevereiro)			