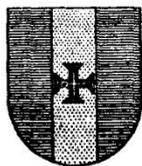


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 6

Segunda-feira, 4 Abril 1983

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

DESPACHOS

- Aplicação à Região Autónoma da Madeira da Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação do Comércio Automóvel e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.
- Aplicação à Região Autónoma da Madeira da Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho, entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTRAS E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA METALURGIA, METALOMECÂNICA E MINAS DE PORTUGAL E OUTROS E DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTRAS E O SIMA — SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS E AFINS — APLICAÇÃO À REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

DESPACHO

No BTE, 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983, foi publicada a Portaria de Extensão das duas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título.

A aplicação à Região Autónoma da Madeira da referida Portaria, conforme prevê o n.º 2 do seu artigo 2.º, e de harmonia com o n.º 12 do despacho de 23 de Dezembro de 1981, publicado no Diário da República, II Série, de 22 de Março de 1982, fica dependente de despacho do Governo Regional.

Considerando que as relações de trabalho ao nível do sector do comércio automóvel, na Região Autónoma da Madeira, são regulamentadas pelo contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras;

Considerando que das convenções mencionadas em título, que consagram as mesmas condi-

ções de trabalho e têm âmbito sectorial, profissional e territorial coincidentes, o CCT entre a ACAP e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras já se aplica em termos convencionais à Região, na medida em que existem empresas do sector filiadas na ACAP e trabalhadores filiados no Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixa do Funchal;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições laborais dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no sector de actividade abrangido:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais do Comércio e Transportes e do Trabalho, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro o seguinte:

— A Portaria de Extensão publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983, no que concerne ao CCT celebrado entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras, é tornado aplicável a esta Região Autónoma às entidades patronais e traba-

lhadores referidos no artigo 1.º da referida portaria.

Secretarias Regionais do Comércio e Transportes e do Trabalho, 11 de Março de 1983. — O Secretário Regional do Comércio e Transportes, **Miguel José Luís de Sousa**. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

Organizações do Trabalho

PE DO CCT ENTRE A ASSOC. DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTRAS E A FEDER. DOS SIND. DA METALURGIA, METALOMECÂNICA E MINAS DE PORTUGAL E OUTROS E DO CCT ENTRE A ASSOC. DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTRAS E O SIMA — SIND. DAS IND. METALÚRGICAS E AFINS

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, foram publicadas as 2 convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, as quais consagram as mesmas condições de trabalho e têm âmbitos sectoriais, profissionais e territoriais coincidentes.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos referidos ajustes colectivos as entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais celebrantes;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes que se encontram ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições laborais dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no sector de actividade abrangido na área das convenções;

Considerando o parecer desfavorável do Governo da Região Autónoma dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio e da Indústria.

ARTIGO 1.

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras e entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, ambos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área das convenções, com excepção da Região Autónoma dos Açores, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, na área das convenções, com excepção da Região Autónoma dos Açores, exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores inscritos nas associações sindicais filiadas na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

ARTIGO 2.

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais.

2 — A entrada em vigor da presente portaria,

na Região Autónoma da Madeira, será determinada por despacho do respectivo Governo Regional, a publicar no Jornal Oficial da Região.

Ministérios do Trabalho, da Agricultura, Comércio e Pescas e da Indústria, Energia e Exportação, 18 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, **Joaquim Maria Fernandes Marques**. — O Secretário de Estado do Comércio,

António Escaja Gonçalves. — O Secretário de Estado da Indústria, **Alberto António Justiniano**.

Publicada no PTE n.º 4, 1.ª Série, de 29-1-83.

Publicada no JORAM nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do ponto 3 do n.º 12 do Despacho Conjunto, de 23 de Dezembro de 1981, publicado no D.R. n.º 67, II Série, de 22 de Março de 1982.

CCT ENTRE A ACAP — ASSOC. DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTRAS E A FEDER. DOS SIND. DA METALURGIA, METALOMECÂNICA E MINAS DE PORTUGAL E OUTROS

INDICE

Capítulo I — Área, âmbito, vigência e denúncia.

Cláusula 1.ª — Área e âmbito.

Cláusula 2.ª — Vigência.

Cláusula 3.ª — Denúncia.

Capítulo II — Admissão e carreira profissional.

Secção I — Princípios gerais.

Subsecção I — Conceitos gerais.

Cláusula 4.ª — Definição de categorias profissionais.

Cláusula 5.ª — Enquadramento profissional.

Cláusula 6.ª — Classificação profissional.

Cláusula 7.ª — Níveis profissionais.

Cláusula 8.ª — Condições de admissão.

Cláusula 9.ª — Período experimental.

Cláusula 10.ª — Idade e habilitações mínimas.

Cláusula 11.ª — Exames médicos.

Cláusula 12.ª — Inspeções médicas periódicas.

Cláusula 13.ª — Serviço efectivo.

Cláusula 14.ª — Emprego de jovens.

Cláusula 15.ª — Emprego de deficientes.

Subsecção II — Promoção e acesso

Cláusula 16.ª — Definição.

Cláusula 17.ª — Condições de promoção e acesso.

Subsecção III — Dotações mínimas e quadros de densidade.

Cláusula 18.ª — Dotações mínimas.

Cláusula 19.ª — Quadros de densidade.

Subsecção IV — Regulamento de aprendizagem e tirocínio.

Cláusula 20.ª — Princípios gerais

Cláusula 21.ª — Promoções.

Cláusula 22.ª — Júris de exame de avaliação.

Cláusula 23.ª — Consequências das reprovações.

Cláusula 24.ª — Incidência dos exames.

Cláusula 25.ª — Programas.

Cláusula 26.ª — Duração de aprendizagem.

Cláusula 27.ª — Duração do tirocínio.

Secção II — Regimes especiais.

Subsecção I — Regimes especiais.

Cláusula 28.ª — Regimes especiais

Subsecção II — Trabalhadores de escritório e correlativos.

Cláusula 29.ª — Idade mínima de admissão.

Subsecção III — Trabalhadores técnicos de desenho.

Cláusula 30.ª — Carreiras profissionais.

Subsecção IV — Trabalhadores de construção civil.

Cláusula 31.ª — Idade de admissão.

Cláusula 32.ª — Habilitações mínimas.

Subsecção V — Trabalhadores electricistas.

Cláusula 33.ª — Habilitações mínimas.

Cláusula 34.ª — Promoções e acesso.

Subsecção VI — Trabalhadores técnicos de serviço social.

Cláusula 35.ª — Condições de admissão.

Subsecção VII — Trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 36.ª — Condições de admissão.

Cláusula 37.ª — Título profissional.

Cláusula 38.ª — Direito à alimentação.

Cláusula 39.ª — Aprendizagem.

Subsecção VIII — Trabalhadores de enfermagem.

Cláusula 40.ª — Condições de admissão.

Subsecção IX — Trabalhadores de garagem.

Cláusula 41.ª — Idade de admissão.

Subsecção X — Trabalhadores fogueiros.

Cláusula 42.ª — Regulamento profissional.

Capítulo III — Direitos e deveres das partes.

Secção I — Disposições gerais.

- Cláusula 43.* — Deveres dos trabalhadores.
- Cláusula 44.* — Deveres das entidades patronais.
- Cláusula 45.* — Garantias dos trabalhadores.
- Cláusula 46.* — Transferência do local de trabalho.
- Cláusula 47.* — Traspasse do estabelecimento.
- Cláusula 48.* — Quotizações.

Secção II — Exercício de actividade sindical na empresa.

- Cláusula 49.* — Direito à actividade sindical na empresa.
- Cláusula 50.* — Número de delegados sindicais.
- Cláusula 51.* — Do direito de reunião nas instalações da empresa.
- Cláusula 52.* — Cedência de instalações.
- Cláusula 53.* — Tempo para o exercício das funções sindicais.

Capítulo IV — Prestação de trabalho.

- Cláusula 54.* — Definição de horário de trabalho.
- Cláusula 55.* — Período normal de trabalho.
- Cláusula 56.* — Fixação de horário de trabalho.
- Cláusula 57.* — Isenção de horário de trabalho.
- Cláusula 58.* — Serviços temporários.
- Cláusula 59.* — Substituição dos trabalhadores da mesma profissão.
- Cláusula 60.* — Execução de funções de diversas profissões.
- Cláusula 61.* — Contratos a prazo.
- Cláusula 62.* — Trabalho extraordinário (conceito).
- Cláusula 63.* — Limites de trabalho extraordinário.
- Cláusula 64.* — Trabalho extraordinário e turnos.
- Cláusula 65.* — Trabalho nocturno.
- Cláusula 66.* — Trabalho em regime de turnos.
- Cláusula 67.* — Trabalhadores estrangeiros.
- Cláusula 68.* — Trabalhadores estudantes.

Capítulo V — Remunerações mínimas.

- Cláusula 69.* — Remuneração mínima do trabalho.
- Cláusula 70.* — Forma de pagamento.
- Cláusula 71.* — Desconto de horas de falta.
- Cláusula 72.* — Condições especiais de retribuição.
- Cláusula 73.* — Remuneração do trabalho extraordinário.
- Cláusula 74.* — Retribuição do trabalho em dias de feriados ou descanso.
- Cláusula 75.* — Proibição de regimes especiais de retribuição.
- Cláusula 76.* — Casos de redução de capacidade para o trabalho.
- Cláusula 77.* — Subsídio de Natal
- Cláusula 78.* — Data e documento de pagamento.
- Cláusula 79.* — Situações especiais.
- Cláusula 80.* — Mapas de pessoal.

Capítulo VI — Deslocações em serviço.

- Cláusula 81.* — Conceitos gerais.
- Cláusula 82.* — Pequenas deslocações.
- Cláusula 83.* — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações.
- Cláusula 84.* — Grandes deslocações.

- Cláusula 85.* — Grandes deslocações no continente.
- Cláusula 86.* — Grandes deslocações no estrangeiro, regiões autónomas e Macau.
- Cláusula 87.* — Doença do pessoal nas grandes deslocações.
- Cláusula 88.* — Regime especial de deslocações.
- Cláusula 89.* — Falecimento do pessoal deslocado.
- Cláusula 90.* — Férias de pessoal deslocado.
- Cláusula 91.* — Período de inactividade.
- Cláusula 92.* — Seguro do pessoal deslocado.

Capítulo VII — Suspensão da prestação de trabalho.

- Cláusula 93.* — Descanso semanal.
- Cláusula 94.* — Feriados.
- Cláusula 95.* — Direito a férias.
- Cláusula 96.* — Duração de férias.
- Cláusula 97.* — Subsídio de férias.
- Cláusula 98.* — Acumulação de férias.
- Cláusula 99.* — Marcação do período de férias.
- Cláusula 100.* — Encerramento para férias.
- Cláusula 101.* — Exercício de outra actividade durante as férias.
- Cláusula 102.* — Incumprimento da obrigação de conceder férias.
- Cláusula 103.* — Férias e serviço militar.
- Cláusula 104.* — Serviço militar - licença e regresso.
- Cláusula 105.* — Interrupção de férias.
- Cláusula 106.* — Licença sem retribuição.
- Cláusula 107.* — Atraso na apresentação ao serviço.
- Cláusula 108.* — Definição de falta.
- Cláusula 109.* — Faltas justificadas.
- Cláusula 110.* — Efeitos das faltas injustificadas.
- Cláusula 111.* — Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Capítulo VIII — Prestações complementares.

Secção I — Subsídio complementar de doença.

- Cláusula 112.* — Conceito e âmbito.
- Cláusula 113.* — Quantitativo do complemento do subsídio.
- Cláusula 114.* — Controlo da situação de doença pela entidade patronal.
- Cláusula 115.* — Perda do direito ao complemento.

Secção II — Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho.

- Cláusula 116.* — Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho.

Secção III — Refeitório.

- Cláusula 117.* — Refeitório.

Capítulo IX — Do trabalho das mulheres e dos menores.

- Cláusula 118.* — Direitos especiais das mulheres.
- Cláusula 119.* — Proibição de discriminação.
- Cláusula 120.* — Trabalho de menores.
- Cláusula 121.* — Menores e trabalho nocturno.
- Cláusula 122.* — Condições especiais do trabalho dos menores.

Capítulo X — Disciplina.

- Cláusula 123.ª — Sanções disciplinares.
 Cláusula 124.ª — Aplicação de sanções.
 Cláusula 125.ª — Caducidade do procedimento disciplinar.
 Cláusula 126.ª — Prescrição de infracção disciplinar.
 Cláusula 127.ª — Execução de sanções.

Capítulo XI — Cessaçãõ do contrato de trabalho.

Secção I — Princípios gerais.

- Cláusula 128.ª — Cessaçãõ do contrato de trabalho.
 Cláusula 129.ª — Certificado de trabalho.

Secção II — Cessaçãõ do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal.

- Cláusula 130.ª — Princípio geral.
 Cláusula 131.ª — Justa causa.
 Cláusula 132.ª — Processo disciplinar para despedimento.
 Cláusula 133.ª — Ilegalidade do processo disciplinar.

Capítulo XII — Comissão paritária.

- Cláusula 134.ª — Constituição.
 Cláusula 135.ª — Competência.
 Cláusula 136.ª — Funcionamento.

Capítulo XIII — Higiene e segurança no trabalho.

- Cláusula 137.ª — Princípio geral.

Capítulo XIV — Disposições gerais.

- Cláusula 138.ª — Actualização.
 Cláusula 139.ª — Reclassificação profissional.
 Cláusula 140.ª — Princípio geral de igualdade de tratamento.
 Cláusula 141.ª — Carácter globalmente mais favorável.
 Cláusula 142.ª — Efeitos das tabelas.
 Cláusula 143.ª — Notas para a execução do CCTV.
 Cláusula 144.ª — Multas e disposições finais.

CAPITULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

- ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;
 AIMA — Associação dos Industriais de Montagem Automóveis do Sul;

ARAN — Associação do Ramo Automóvel do Norte;

ARAS — Associação dos Reparadores de Automóveis do Sul,

bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos, representadas pela Associação Industrial do Minho (ALM) e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aplica-se, ainda, à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e Madeira e filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda:

As que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa;

As que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

4 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

CLÁUSULA 2.ª * *

(Vigência)

O presente contrato entra em vigor após a

sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses; as tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

CLÁUSULA 3.ª * *

(Denúncia do contrato)

1 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

2 — O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de 2 meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

3 — Terminado o prazo e vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias, a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

SUBSECÇÃO I

Conceitos gerais

CLÁUSULA 4.ª *

(Definição de categorias profissionais)

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhes são incumbidas.

CLÁUSULA 5.ª *

(Enquadramento profissional)

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

CLÁUSULA 6.ª *

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas e num prazo máximo de 60 dias, a contar da data da sua entrada em vigor, produzindo a classificação efeitos a partir desta data.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

3 — As categorias profissionais e ou definições de funções omissas serão estabelecidas e integradas, pela comissão paritária, nos graus de enquadramento que lhes corresponderem.

CLÁUSULA 7.ª

(Níveis profissionais)

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos técnicos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

CLÁUSULA 8.ª *

(Condições de admissão)

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e grau de enquadramento por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo da categoria profissional ou grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

5 — A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Grau do CCTV;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6 — A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador que tiver pertencido ao seu quadro permanente e cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido nos 3 anos anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar-lhe na antiguidade o tempo de trabalho que ele prestou até à rescisão.

8 — Sempre que se verificarem vagas no quadro dos caixeiros deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

9 — No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

CLAUSULA 9.

(Período experimental)

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 15 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores a seguir indicados, o período experimental será o seguinte:

- a) Trabalhador dos níveis 1.º a 4.º — 90 dias;
- b) Trabalhador dos níveis 5.º a 7.º — 30 dias.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

7 — Não haverá período experimental nos contratos a prazo.

CLAUSULA 10. *

(Idade e habilitações mínimas)

1 — A idade mínima de admissão é de 15 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas são o 9.º ano unificado ou cursos oficiais ou particulares equiparados.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à

data da entrada em vigor do presente contrato já desempenhem as correspondentes profissões.

CLÁUSULA 11.ª *

(Exames médicos)

1 — Antes da admissão dos trabalhadores as empresas devem promover a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inadequação física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação sobre o seu estado de saúde.

CLÁUSULA 12.ª

(Inspecções médicas periódicas)

1 — Pelo menos de 2 em 2 anos as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — Aos trabalhadores com menos de 18 e 50 ou mais anos de idade, e bem assim aos que lidem com substâncias tóxicas, entre outros os pintores, decapadores e soldadores, serão efectuados exames médicos anuais.

CLAUSULA 13.ª

(Serviço efectivo)

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato não se considera como serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e bem assim o de licença sem retribuição na parte que exceda os 2 meses.

CLAUSULA 14.ª

(Emprego de jovens)

As empresas diligenciarão manter ao seu serviço um número de aprendizes, praticantes, tirocinantes, estagiários e paquetes que, no seu conjunto, não seja, em regra, inferior a 10% do número total dos trabalhadores ao seu serviço.

CLÁUSULA 15.ª

(Emprego de deficientes)

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, procurarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes físicos, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

SUBSECÇÃO II

Promoção e acesso

CLÁUSULA 16.ª *

(Definição)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um grau mais elevado do seu enquadramento profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

CLÁUSULA 17.ª *

(Condições de promoção e acesso)

1 — Em relação aos trabalhadores metalúrgicos, electricistas, construção civil e hotelaria observar-se-á o seguinte:

a) Os profissionais do 3.º escalão que completem 2 anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

b) Os profissionais do 2.º escalão que completem 4 anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

c) No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas **a)** e **b)** para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho, sendo no caso do coziheiro realizado no organismo competente;

d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da

aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por 2 elementos, 1 em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando existam apenas 1), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

2 — Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório observar-se-á o seguinte:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete 3 anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete 2 anos de permanência na categoria;

c) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após 3 anos de permanência na categoria;

d) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após 3 anos de permanência na categoria;

e) Os paquetes após 3 anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou porteiros;

f) Estagiários e dactilógrafos:

Os estagiários após 2 anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiros-escriturários, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de 4 meses de estágio;

g) Os dactilógrafos serão equiparados, para todos os efeitos, a terceiros-escriturários após 2 anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;

h) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a atinguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — No sector de garagens observar-se-á o seguinte:

O estagiário para lavador após 3 meses de prática será obrigatoriamente promovido a lavador; o estagiário para lubrificador após 1 ano de prática será obrigatoriamente promovido a lubrificador; o candidato a recepcionista (garagens) logo que complete 2 anos de prática será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

SUBSECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidade

CLÁUSULA 18.* *

(Dotações mínimas)

I — Caixeiros:

1 — a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com 3 ou mais caixeiros será obrigatória a existência de um caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado;

b) Havendo 2 ou mais caixeiros-chefes de secção ou caixeiros-encarregados terá de haver, pelo menos, um caixeiro-encarregado geral;

c) Não havendo secções diferenciadas:

De 3 a 10 caixeiros, terá de haver 1 caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado;

Com mais de 10 caixeiros, terá de haver 1 caixeiro-encarregado geral, mantendo-se a proporção de 1 caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado por cada 10 caixeiros.

2 — No número de caixeiros previstos nas alíneas do número anterior não se incluem os caixeiros-ajudantes.

3 — Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos.

Exemplos: secção de balcão público; secção de província; secção de balcão oficina, etc.

4 — A percentagem de praticantes não poderá exceder 2+25% do número de caixeiros e a de serventes será no máximo de 50%.

II — Trabalhadores de escritório:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com 5 ou mais trabalhadores de escritório será obrigatória a existência de 1 chefe de secção;

b) Havendo 2 ou mais chefes de secção terá de haver, pelo menos, 1 chefe de departamento;

c) Não havendo secções diferenciadas:

De 5 a 10 trabalhadores de escritório terá de haver 1 chefe de secção;

Com mais de 10 trabalhadores de escritório terá de haver 1 chefe de departamento, mantendo-se a proporção de 1 chefe de secção por cada

10 trabalhadores de escritório;

Havendo 2 ou mais chefes de departamento terá de haver, pelo menos, 1 chefe de divisão.

III — Técnicos de vendas:

a) A partir de 3 vendedores trabalhando no mesmo local haverá obrigatoriamente 1 chefe de vendas;

b) A partir de 5 e até 10 vendedores (incluindo caixeiros-viajantes e de praça) haverá obrigatoriamente 1 inspector de vendas;

c) A partir de 10 e por cada grupo de 5 vendedores (incluindo caixeiros-viajantes e de praça) haverá 1 inspector de vendas.

IV — Trabalhadores de armazém:

Deverão ser observadas as seguintes proporções:

Até 10 trabalhadores terá de haver 1 fiel de armazém;

De 10 a 15 trabalhadores terá de haver 1 encarregado de armazém e 1 fiel de armazém;

De 16 a 25 trabalhadores terá de haver 1 encarregado de armazém e 2 fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores terá de haver um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

V — Trabalhadores metalúrgicos:

1 — As empresas que tenham apenas 1 trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante do trabalho da oficina atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

2 — O trabalhador do 1.º escalão que desempenhe funções a que corresponda a categoria de trabalhador de qualificação especializada deverá ser reclassificado nessa categoria.

VI — Trabalhadores da construção civil:

Nos locais de trabalho onde o estabelecimento tenha mais de 20 trabalhadores, haverá 1 encarregado por cada grupo.

CLÁUSULA 19.ª *

(Quadros de densidade)

Para as empresas que venham a constituir-se e no respeitante ao início da sua actividade deverão ser observados os seguintes quadros de densidade:

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores de escritório

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º-E	2.º-E	3.º-E	Estagiário
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores electricistas

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	-	-	1
2	-	-	2
3	-	1	2
4	-	1	3
5	-	2	3
6	-	2	4
7	-	3	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	1	3	6

Trabalhadores cozinheiros

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	3	1	1
6	3	1	2
7	3	2	2
8	4	2	2
9	5	2	2
10	5	3	2

SUBSECÇÃO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocínio

CLAUSULA 20.ª *

(Princípios gerais)

1 — Podem ser admitidos como aprendizes os jovens com um mínimo de 15 anos de idade, para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — As empresas deverão promover isoladamente ou em comum a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I do presente CCTV.

4 — O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem ser-lhe exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

5 — Quando cessar um contrato com um aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se a passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

6 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

7 — Quando durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um certo de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de 3 meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

CLAUSULA 21.ª *

(Promoções)

1 — Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio, a não ser que, existindo na empresa o programa de aprendizagem e tirocínio correspondente à cláusula 25.ª, a entidade patronal, através de documento escrito devidamente fundamentado, venha justificar a inaptidão do aprendiz ou praticante.

2 — Independentemente do circunstancialismo previsto no número anterior, o aprendiz ou praticante, a partir do momento em que se julgue apto para a promoção, poderá requerer exame, ainda que não estejam esgotados os prazos para a aprendizagem ou tirocínio. Este exame deverá estar concluído dentro dos 30 dias imediatos ao seu requerimento.

3 — A justificação de inaptidão em documento escrito, a que se refere o n.º 1 desta cláusula,

deverá ser feita até 15 dias antes do termo do período de aprendizagem ou tirocínio.

4 — O exame deverá estar concluído e os resultados afixados até 5 dias antes do termo do período de aprendizagem ou tirocínio.

5 — O incumprimento do prazo referido no número anterior por culpa da entidade patronal implica o acesso do candidato ao escalão imediato, sem quaisquer outras formalidades.

CLÁUSULA 22.ª *

(Júris de exame de avaliação)

1 — Os exames de avaliação previstos nas cláusulas 21.ª e 24.ª serão efectuados por um júri com a seguinte composição:

- a) 1 representante da entidade patronal;
- b) 1 representante do candidato.

2 — Nos casos em que o júri referido no número anterior não consiga chegar a acordo com o resultado do exame, será chamado a fazer parte do mesmo um terceiro elemento, que deverá ser em regra e sempre que possível o responsável pela formação profissional que acompanhou o aprendiz ou tirocinante durante o período de aprendizagem ou tirocínio, salvo quando essa responsabilidade tenha competido directamente à entidade patronal.

Quando ao fim de 15 dias não existir consenso quanto ao terceiro elemento do júri, será dada oportunidade ao candidato de escolher o terceiro elemento dentre os trabalhadores da empresa mais qualificados na respectiva especialidade, à excepção do delegado sindical respectivo.

3 — Nos casos em que o candidato tenha de ser submetido a novos exames, haverá sempre um terceiro elemento no júri, por consenso das partes, nos moldes do número anterior.

CLÁUSULA 23.ª *

(Consequências das reprovações)

1 — A segunda reprovação dentro do mesmo ano de formação profissional dá à entidade patronal o direito de, nos 15 dias imediatos à notificação da mesma, propor à comissão sindical ou ao sindicato a reciclagem do candidato, na mesma ou noutra categoria profissional, por um período

de mais de 6 meses, tendo aqueles o direito de acompanhar todo o processo.

2 — Independentemente do circunstancialismo previsto no número anterior, os aprendizes e praticantes terão o direito à remuneração correspondente à respectiva posição na carreira profissional, de acordo com as posições do anexo I «Quadros de remunerações de aprendizes e praticantes».

3 — No caso de total falta de aproveitamento do candidato, o seu contrato de trabalho considerar-se-á caducado, obrigando-se a entidade patronal a admitir, em sua substituição, outro aprendiz ou praticante.

CLÁUSULA 24.ª *

(Incidência dos exames)

1 — Os exames incidirão tão-somente sobre a matéria constante do programa de aprendizagem e tirocínio.

2 — Havendo desconformidade entre o objecto do exame e o programa de formação ministrado, poderá o candidato reclamar, por escrito, para o júri e, caso exista culpabilidade exclusiva da entidade patronal, o candidato será automaticamente promovido; caso não exista culpabilidade exclusiva da entidade patronal e a reclamação se mostrar atendível, o júri promoverá a repetição do exame.

3 — Os exames destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do examinando face ao programa de aprendizagem e tirocínio.

CLÁUSULA 25.ª *

(Programas)

1 — No máximo de 15 dias após o início da aprendizagem ou tirocínio, a entidade patronal entregará aos interessados os respectivos programas de formação profissional e apresentará os responsáveis respectivos.

2 — Os programas deverão integrar-se equilibradamente no conjunto das actividades da empresa, tendo em conta as máquinas, o equipamento técnico ou oficial e os meios humanos disponíveis.

3 — Será remetida cópia dos programas ao sindicato respectivo, dentro do prazo fixado no n.º 1 desta cláusula.

CLÁUSULA 26.ª *

(Duração de aprendizagem)

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16, ou 17 anos de idade, respectivamente.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

CLÁUSULA 27.ª *

(Duração do tirocínio)

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Nas profissões do grau 8 que admitam tirocínio:

1) 2 anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;

2) 3 anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem.

Estes no primeiro ano, serão designados por praticantes iniciados.

b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, 3, 2 e 1 ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

SECÇÃO II

Regimes especiais

SUBSECÇÃO I

Regimes especiais

CLÁUSULA 28.ª *

(Regimes especiais)

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes deste CCTV.

SUBSECÇÃO II

Trabalhadores de escritório e correlativos

CLÁUSULA 29.ª *

(Idade mínima de admissão)

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

a) De 15 anos;

b) De 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

SUBSECÇÃO III

Trabalhadores técnicos de desenho

CLÁUSULA 30.ª *

(Carreiras profissionais)

A) Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (Mecânica, Electricidade, Construção Civil ou Artes Visuais/Aplicadas);

b) Curso complementar técnico (Mecanotecnica, Electrotecnia e Radiotecnica/electrónica, Construção Civil, Equipamentos e Decoração ou Artes Gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de Desenho Industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

B) Arquivistas técnicos e operadores heliográficos. Em caso de admissão para estas profissões:

a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;

b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

C) Trabalhadores sem experiência profissional.

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea **a)** do ponto anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de 2 anos, dividido em 2 escalões, 1.º e 2.º ano, findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnicos de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas **b), c)** e **d)** do ponto **A)** ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD do 2.º ano, onde permanecerão pelo período máximo de 1 ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

c) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea **e)** do ponto **A)** ingressam na categoria de tirocinante TD do 1.º ano, onde permanecerão pelo período máximo de 3 anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea **b)** do ponto **A)** passarão a tirocinante TD do 2.º ano, onde permanecerão pelo período máximo de 6 meses; findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

D) Reclassificações — Disposições transitórias.

Serão reclassificados em desenhador de estudos todos os trabalhadores com a categoria de desenhador.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhadores da construção civil

CLAUSULA 31.ª *

(Idade de admissão)

A idade mínima de admissão dos trabalhadores da construção civil é de 18 anos.

CLAUSULA 32.ª *

(Habilitações mínimas)

As habilitações mínimas dos trabalhadores da construção civil são a escolaridade obrigatória.

SUBSECÇÃO V

Trabalhadores electricistas

CLAUSULA 33.ª *

(Habilitações mínimas)

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de Electricidade da marinha de guerra portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou radio-amador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

CLAUSULA 34.ª *

(Promoções e acesso)

1 — A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar 2 anos, caso os aprendizes sejam admitidos com 15 anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de 6 meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos nessa categoria profissional.

4 — Os pré-oficiais, após 2 anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhadores técnicos de serviço social

CLAUSULA 35.ª *

(Condições de admissão)

São admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO VII

Trabalhadores de hotelaria

CLAUSULA 36.ª *

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos de idade.

2 — Têm preferência de admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

CLAUSULA 37.ª *

(Título profissional)

Para as categorias abaixo indicadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

a) Para controlador-caixa, cozinheiro e dispenseiro, ser maior de 18 anos de idade, possuir escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;

b) Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

CLAUSULA 38.ª *

(Direito à alimentação)

1 — Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de história de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a 5 horas.

6 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

CLAUSULA 39.ª *

(Aprendizagem)

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

SUBSECÇÃO VIII

Trabalhadores de enfermagem

CLAUSULA 40.ª *

(Condições de admissão)

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas e que possuam carteira profissional.

SUBSECÇÃO IX

Trabalhadores de garagem

CLÁUSULA 41.ª *

(Idade de admissão)

A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 18 anos.

SUBSECÇÃO X

Trabalhadores fogueiros

CLÁUSULA 42.ª *

(Regulamento profissional)

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço fogueiros que não estejam nas condições do regulamento profissional aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

CLÁUSULA 43.ª *

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos negociais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;

h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão Intersindical ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;

i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;

j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e vice-versa;

l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;

m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;

n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo do cumprimento do seu horário de trabalho.

CLÁUSULA 44.ª *

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições no local de trabalho, in-

talando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;

d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;

e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;

f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;

i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

j) Zelar por que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;

l) Registar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional.

CLAUSULA 45.* *

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tra-

balhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;

c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.ª;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

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

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

i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;

j) Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea **i)** da cláusula 43.ª;

l) Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

2 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão

por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 — Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA 46.ª *

(Transferência do local de trabalho)

1 — Entende-se por transferência a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando da transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajecto para esse local.

3 — Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajecto.

6 — O trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3.

CLÁUSULA 47.ª *

(Traspasse 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 transmissor e o adquirente no sentido de os trabalhadores

continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.ª.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmissor vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmissor e do adquirente, até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do disposto no n.º 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

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.

CLÁUSULA 48.ª *

(Quotizações)

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale do correio).

3 — No caso de já estarem a ser praticados sistemas de cobrança pelas entidades patronais, estes manter-se-ão em vigor durante o período de 12 meses a contar da data da entrada em vigor do presente CCTV.

4 — Dos acordos referidos no n.º 1 e das práticas referidas no número anterior não resultarão, em qualquer caso, encargos para as enti-

dades patronais com a aquisição dos mapas e a sua remessa aos sindicatos.

SECÇÃO II

Exercício de actividade sindical na empresa

CLAUSULA 49.ª

(Direito à actividade sindical na empresa)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais da empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

CLAUSULA 50.ª

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 53.ª, é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$ representando **n** o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea **a)** do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 53.ª.

CLAUSULA 51.ª

(Do direito de reunião nas instalações da empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo no disposto no número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de 15 horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa

podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

CLÁUSULA 52.ª

(Cedência de instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, 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 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

CLÁUSULA 53.ª

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 horas.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

CLÁUSULA 54.ª *

(Definição do horário de trabalho)

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

CLÁUSULA 55.ª *

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o horário de trabalho é de 39 horas semanais para empregados de escritório, 42 horas para telefonistas e cobradores, 44 horas para os empregados de comércio e armazém e 45 horas para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — No entanto, é permitido às empresas que nos subsectores de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustível e postos de assistência a pneumáticos pratiquem à data da entrada em vigor do presente contrato um horário de segunda-feira até às 13 horas de sábado continuarem a praticá-lo naqueles subsectores.

Os trabalhadores desses subsectores que pratiquem este período de trabalho semanal, podem, no entanto, optar por um período de descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 13 horas de segunda-feira, com um período de trabalho diário de 9 horas de terça-feira a sexta-feira, 5 horas ao sábado e 4 horas à segunda-feira, ou por um descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo, com um período de trabalho diário de 8 horas de segunda-feira a sexta-feira e 5 horas ao sábado.

3 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 9 horas.

4 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, fora do local de trabalho, não podendo

os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5 — Consideram-se não abrangidos pelos limites de horários previstos nesta cláusula os vendedores, quando actuando fora do estabelecimento patronal, salvo nos casos em que sejam incumbidos de tarefas específicas para além desses limites.

6 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

CLAUSULA 56.ª *

(Fixação do horário de trabalho)

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

2 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista na cláusula 55.ª.

3 — O cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

CLAUSULA 57.ª *

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefe de secção ou superior), secretário de direcção e os vendedores e inspectores de vendas desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores (com funções de chefia), desde que o solicitem por escrito à

entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

CLAUSULA 58.ª *

(Serviços temporários)

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não impliquem diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa, e enquanto tais circunstâncias perdurarem, devendo em qualquer caso consultar-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do n.º 1, corresponde um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CLAUSULA 59.ª

(Substituição dos trabalhadores da mesma profissão)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do traba-

lhador substituído proporcional ao tempo da respectiva substituição.

CLÁUSULA 60.*

(Execução de funções de diversas profissões)

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de 3 meses consecutivos ou 5 intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de 1 ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de 1 ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

CLAUSULA 61.*

(Contratos a prazo)

1 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

2 — Só é permitida a celebração do contrato a prazo desde que este seja certo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a prazo por prazos inferiores a 6 meses desde que se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar,

designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral de cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

7 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 6, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

8 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito à forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato; quando o prazo for inferior a 6 meses deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação do trabalho se destina.

9 — Os trabalhadores contratados a prazo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta da indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo; na falta ou insuficiência da justificação a que se refere a parte final do n.º 8, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

11 — Os trabalhadores contratados por prazos inferiores a 1 ano têm direito a um período de férias equivalentes a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço.

CLAUSULA 62.º *

(Trabalho extraordinário — Conceito)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho extraordinário quando, por motivos justificáveis, expressamente o solicite.

4 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário por período não inferior a 2 horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o termo do período normal e o início do período extraordinário, cujo pagamento será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

CLAUSULA 63.º *

(Limites de trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador poderá efectuar mais de 150 horas extraordinárias por ano, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa, a comprovar aos representantes dos trabalhadores.

2 — Em caso de necessidade de prestação de trabalho extraordinário para além do limite fixado no número anterior, este será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100% nas restantes.

CLAUSULA 64.º *

(Trabalho extraordinário e turnos)

Não é permitida a prestação de trabalho extraordinário aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa, e mediante acordo dos trabalhadores.

CLAUSULA 65.º *

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho pres-

tado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de 2 horas diárias, o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à do trabalho prestado durante o dia.

CLAUSULA 66.º *

(Trabalho em regime de turnos)

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos, o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra o seguinte:

a) Em regime de 2 turnos, o período normal de trabalho semanal é de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

b) Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder 40 horas semanais e os restantes turnos 45 horas semanais; em regra e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente

nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15% de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de 2 turnos de que apenas 1 seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25% de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de 3 turnos, ou de 2 turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

7 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 5 inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9 — Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a 30 minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

10 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança

ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

14 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com 1 mês de antecedência.

16 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

CLÁUSULA 67.ª

(Trabalhadores estrangeiros)

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade do tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa exerçam a mesma actividade com a mesma categoria profissional e o mesmo nível de desempenho.

CLÁUSULA 68.ª

(Trabalhadores estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento ou assiduidade cursos ou estágios

de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional, oficiais ou particulares, terão direito a reduzir até 2 horas o seu horário normal, nos dias em que tenham aulas, sem prejuízo da sua remuneração normal.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores terão sempre direito a uma redução nunca inferior a 1 hora diária.

3 — A entidade patronal, quando o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no n.º 1.

4 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores terão direito a um crédito anual de 5 dias, sem perda de remuneração, que poderão utilizar seguida ou interpoladamente por altura dos respectivos exames finais, seja qual for a época em que eles se realizem.

6 — Aos trabalhadores que frequentem cursos nas condições da presente cláusula não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se tiverem dado o seu acordo por escrito.

7 — Se o trabalhador não obtiver aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que se matriculou, perderá o direito, no ano imediato, às regalias consignadas nesta cláusula, salvo se tal situação resultar de facto que não lhe seja imputável ou do condicionalismo previsto no número anterior.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

CLAUSULA 69.ª

(Remuneração mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte I.

CLAUSULA 70.ª

(Forma de pagamento)

1 — Retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM — Retribuição mensal;
HS — Horário semanal.

CLAUSULA 71.ª

(Desconto das horas de faltas)

1 — A empresa tem o direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula 70.ª excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

sendo **HS** o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

CLAUSULA 72.ª * * *

(Condições especiais de retribuição)

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 922\$50, enquanto no desempenho dessas funções.

2 — Para pagamento das remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior, terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até 1 000 000\$ — 615\$;
Mais de 1 000 000\$ — 922\$50.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

6 — Consideram-se apenas abrangidos pelo n.º 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

CLAUSULA 73.ª *

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que RH significa remuneração/hora normal):

Trabalho extraordinário	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1.ª hora	1,5 × RH	1,75 × RH
2.ª hora	1,75 × RH	2 × RH
Horas restantes	2 × RH	2,25 × RH

2 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema fixado no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de 2 horas extraordinárias para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito da refeição, ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma, até ao limite previsto na cláusula 82.ª.

4 — Sempre que, verificado o circunstancialismo do número anterior, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais, a empresa asse-

gurará os meios de transporte a utilizar pelo trabalhador, ou o respectivo pagamento.

5 — O trabalho extraordinário prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ao trabalhador direito a 100% sobre a retribuição especial prevista na cláusula 74.ª.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações de iminência de riscos ou prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e, bem assim, os trabalhos de balanço e ou encerramento de contas do exercício anual das empresas em que as horas de trabalho extraordinário prestadas em dias de descanso e feriados serão remuneradas com o acréscimo das percentagens previstas no n.º 1 desta cláusula, calculado sobre a remuneração especial devida pelas horas prestadas nesses dias.

CLAUSULA 74.ª *

(Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso)

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a 3 vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times N \times RN$$

sendo:

R = Remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

N = Número de horas de trabalho prestado;
RN = Remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

5 — Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso

ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de 3 horas.

EXEMPLO I

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal:

Um trabalhador que ganhe por mês 10 000\$ com um período normal de trabalho diário de 9 horas e semanal de 45 horas, se trabalhar num dia de descanso as mesmas 9 horas e tomando em conta que, encontrado o salário/hora, ele é de 51\$28, auferirá o seguinte:

$$10\ 000\$ + (3 \times 9 \times 51\$28) = 11\ 384\$50$$

EXEMPLO II

Retribuição do trabalho prestado em dias feriados:

Se o mesmo trabalhador prestar trabalho num dia feriado receberá o seguinte:

$$10\ 000\$ + (2,5 \times 9 \times 51\$28) = 11\ 153\$80$$

CLAUSULA 75.*

(Proibição de regimes especiais de retribuição)

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

CLAUSULA 76.*

(Casos de redução de capacidade para o trabalho)

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4 — Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

CLAUSULA 77.*

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, 6 meses de antiguidade em 31 de Dezembro, terão direito ao subsídio de Natal correspondente a 1 mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de 6 meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando-se sempre qualquer fracção de 1 mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para prestação de serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;

b) No ano de regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade; se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano do regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado 6 meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido 6 meses, contando-se sempre qualquer fracção de 1 mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço

efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago, o mais tardar, até 15 de Dezembro. Exceptuam-se as situações de suspensão emergentes do serviço militar obrigatório e de cessação do contrato de trabalho em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

6 — Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

CLÁUSULA 78.º

(Data e documento de pagamento)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figuram o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo, na primeira hora como trabalho normal, daí em diante, como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 79.º

(Situações especiais)

1 — As entidades patronais que não paguem

em numerário não deixarão de observar o disposto na cláusula anterior.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

CLÁUSULA 80.º

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar às entidades referidas no n.º 2 dentro dos prazos adiante afixados, o mapa de pessoal anexo ao Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

2 — O mapa referido no número anterior será enviado de 1 de Março a 31 de Abril de cada ano, com dados actualizados relativamente a Março anterior a cada uma das seguintes entidades:

a) No continente aos serviços de inspecção do trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal e nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira aos serviços das respectivas secretarias regionais (original e uma cópia);

b) Um exemplar à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal;

c) Um exemplar ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados na quele a que se destina.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea **c)** do número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados por escrito à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

4 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alteração das declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação de mapas modelo II, anexo ao decreto-lei citado, às entidades e nos termos estabelecidos nos números

anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por este instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

5 — No caso de início de actividade será apenas enviado o mapa referido modelo II, até ao fim do mês seguinte ao primeiro mês completo de laboração, com dados relativos a este, sendo também aplicável nestes casos o preceituado nas alíneas **a)**, **b)** e **c)** do n.º 2 e do n.º 3.

6 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades patronais, afixarão no local de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

7 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos nos números anteriores serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais, pelo prazo de 5 anos.

8 — Em tudo o mais rege o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

CAPITULO VI

Deslocações em serviço

CLAUSULA 81.ª *

(Conceitos gerais)

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

2 — Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 88.ª, considera-se local habitual de trabalho o seguinte:

a) O estabelecimento definido no contrato individual;

b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.

3 — As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

CLAUSULA 82.ª *

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam em menos de 2 horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local da deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

3 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos dos limites do trabalho extraordinário, mas será sempre remunerado como tal.

4 — Se o tempo de trajecto e espera não exceder o período normal de deslocação para o local habitual de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

CLAUSULA 83.ª * *

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) As despesas de transporte; quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio, utilizar os transportes públicos. Se preferir, e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, de motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;

c) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 50\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave do cônjuge [ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente], filhos ou pais.

2 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7 horas da manhã. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12 e as 15 horas e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19 e as 22 horas.

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — 43\$;
Almoço/jantar — 221\$50.

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra apresentação de documentos.

CLAUSULA 84.º *

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço, todas as que não estão compreendidas no n.º 1 da cláusula 82.º.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador.

3 — A grande deslocação supõe sempre o prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não se que:

a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho;

b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;

c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e desde que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

CLAUSULA 85.º * *

(Grandes deslocações no continente)

1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito a:

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 98\$50 para cobertura de despesas correntes;

b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, de motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

d) Ao regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais;

e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;

f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2 — O pagamento referido nas alíneas **a)** e **b)** poderá ser substituído por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3 — Em princípio as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar como tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

CLAUSULA 86.* * *

(Grandes deslocações ao estrangeiro,
regiões autónomas e Macau)

Nas grandes deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas e Macau, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

a) As despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;

b) Ao abono correspondente às despesas com aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário, que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;

c) As despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de gasolina super que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;

d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;

e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;

f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa da viagem estabelecido;

g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave do cônjuge [ou companheiro(a) que com ele coabite maritalmente], filhos ou pais;

h) A uma verba diária fixa de 307\$50 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;

i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;

j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de 4 horas será pago como horas extraordinárias desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

CLAUSULA 87.* *

(Doença do pessoal nas grandes deslocações)

1 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam

àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a

que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

CLÁUSULA 88.º * *

(Regime especial de deslocações)

1 — Os trabalhadores com as categorias de inspector de vendas, chefe de vendas, vendedor (viajante, praticista) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor, cobrador, inspector administrativo, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudante de motorista e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior, ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2 — O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3 — No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;

b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á o seguinte:

Sendo o seguro de conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 sobre o preço de 1 l de gasolina super, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite previsto obrigatoriamente;

Sendo o seguro de conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço de 1 l de gasolina super;

Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12;

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos termos seguintes:

Pequeno-almoço	43\$00
Almoço/jantar	221\$50
Alojamento	615\$00

ou, havendo acordo entre as partes, ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

Pequeno-almoço — quando inicie o serviço antes das 7 horas;

Almoço/jantar — sempre que se encontre em serviço, respectivamente entre as 12 e as 15 horas e as 19 e as 22 horas.

5 — Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido por uma área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no n.º 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permita tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do referido número.

6 — Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicada, no caso de deslocação para fora do seu local de trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

CLÁUSULA 89.º *

(Falecimento do pessoal deslocado)

No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual. No caso de a transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

CLÁUSULA 90.º *

(Férias do pessoal deslocado)

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado, e ao pagamento do valor das despesas de trans-

porte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

CLÁUSULA 91.ª *

(Período de inactividade)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

CLÁUSULA 92.ª *

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante). Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanentes, de valor nunca inferior a 1 500 contos.

4 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1 000 contos.

5 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem, que ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

CLAUSULA 93.ª

(Descanso semanal)

1 — Salvo os casos especialmente previstos no presente contrato os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso desde que apresente motivos atendíveis.

CLAUSULA 94.ª

(Feriados)

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

3 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», «fins-de-semana», tradição local ou outros, que corresponda ao desejo dos trabalhadores, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo entre a empresa e a comissão sindical ou intersindical ou na sua falta a maioria dos trabalhadores.

CLAUSULA 95.ª

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias, respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

CLAUSULA 96.*

(Duração de férias)

1 — O período de férias é de 30 dias consecutivos.

2 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano após o decurso do período experimental, um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de 2 dias de férias por cada mês de serviço.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

4 — Sempre que o período de férias seja interpolado, deverá o conjunto dos períodos parciais totalizar 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.

CLAUSULA 97.*

(Subsídio de férias)

1 — No mínimo de 8 dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2 — O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — Para efeitos dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferirem retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

CLAUSULA 98.*

(Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Terão direito a acumular as férias de 2 anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando as pretendam gozar fora do território continental;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas regiões autónomas quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro;

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

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

CLAUSULA 99.*

(Marcação do período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal até 31 de Março, o período de férias que pretende gozar.

3 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

4 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio a 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

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

6 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até à data prevista no número anterior, a entidade patronal incorrerá nas sanções previstas na cláusula 144.ª.

7 — Se o mapa de férias não for fixado até 15 de Maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do n.º 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para Maio, caso em que o prazo termina em 30 de Abril.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

CLÁUSULA 100.ª

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeitos de férias nos termos da lei, mediante autorização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 99.ª.

CLÁUSULA 101.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade, remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

CLÁUSULA 102.ª

(Incumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o

subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

CLÁUSULA 103.

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá cumprir serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência adequada.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

CLÁUSULA 104.ª

(Serviço militar — Licença e regresso)

1 — A entidade patronal poderá admitir ao serviço os trabalhadores que durante o serviço militar se encontrem em gozo de licença, quando devidamente autorizados pelas entidades militares.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de 3 meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e escalão que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CLÁUSULA 105.ª

(Interrupção de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozará férias na época fi-

xada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100%.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

CLÁUSULA 106.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de 2 meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;

c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituído por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepional gravidade.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no n.º 1 decorrido que seja 1 ano sobre o termo da última licença.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

CLÁUSULA 107.ª

(Atraso na apresentação ao serviço)

1 — O trabalhador que se apresentar ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador.

CLÁUSULA 108.ª

(Definição de falta)

1 — Falta é a ausência durante o tempo correspondente a 1 dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a 1 dia serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total a dias.

3 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

CLÁUSULA 109.ª

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;

b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas **b)** e **c)**, quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;

e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes por ocasião do casamento do trabalhador;

f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos;

g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e bem assim quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;

h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;

i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;

l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

a) As faltas previstas nas alíneas **b)**, **c)**, **e)**, **f)**, **i)**, **j)**, **m)**, **n)** e **o)** do número anterior;

b) As faltas previstas na alínea **g)** do número anterior até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas **b)** e **c)** do n.º 1 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até 8 dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo I.

CLÁUSULA 110.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e o tempo que lhes corresponde não é contado para efeitos de antiguidade.

2 — Nos casos em 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 1 dia de férias, por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Sem prejuízo do direito estabelecido no número anterior a proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta nele estabelecida poderá ser alterado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador em termos de mais dias de falta por dias de férias.

CLAUSULA 111.ª

(Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5 — Ninguém pode ser prejudicado na sua colocação ou emprego permanente ou acesso por virtude da obrigação de prestar serviço militar.

6 — O tempo de prestação obrigatória de serviço efectivo nas forças armadas é contado para efeitos de promoção, aposentação ou reforma e não prejudica as regalias conferidas pelo estatuto do funcionário ou resultantes de contrato de trabalho, que não sejam inerentes ao exercício efectivo da função ou serviço.

CAPÍTULO VIII

Prestações complementares

SECÇÃO I

Subsídio complementar de doença

CLAUSULA 112.ª *

(Conceito e âmbito)

1 — Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de co-

mércio e garagens um subsídio complementar do das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O subsídio referido no número anterior é devido a partir do quarto dia de baixa, inclusive.

3 — Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuído um complemento do subsídio pago pela Previdência, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

CLAUSULA 113.ª *

(Quantitativo do complemento do subsídio)

1 — O complemento do subsídio será de 25% da retribuição.

2 — Para o subsector de garagens no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da comparticipação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

CLAUSULA 114.ª *

(Controlo da situação de doença pela entidade patronal)

1 — A situação de doença pode ser comprovada por 1 médico designado pela empresa.

2 — Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3 — A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

CLÁUSULA 115.ª *

(Perda do direito ao complemento)

1 — O trabalhador só não terá direito ao complemento de subsídio de doença nos casos seguintes:

a) Quando, em resultado da reclamação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;

b) Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;

c) Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;

d) Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos 3 dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2 — No caso da alínea **c)** do número anterior, o complemento só pode deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

SECÇÃO II

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

CLÁUSULA 116.ª *

(Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho)

1 — No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações decorrentes de incapacidade nos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

I — Quanto ao subsector do comércio automóvel:

a) Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

b) Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante 6 meses.

II — Quanto ao subsector de garagens:

a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

b) Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhe-ão ainda a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 500 000\$, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuída por tribunal de trabalho.

c) Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

SECÇÃO III

Refeitório

CLAUSULA 117.* *

(Refeitório)

1 — As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os números fixados no n.º 2 do artigo 141.º da Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e as demais condições previstas no mesmo artigo.

3 — No mesmo subsector, por acordo entre as empresas e os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores, e no seu interior deverão ser fornecidas refeições mediante uma participação dos utentes não inferior a 30% nem superior a 60% do custo total da refeição.

4 — Nas precisas condições do número anterior, para os trabalhadores que não possam beneficiar da refeição, as empresas deverão compensá-los com um subsídio de valor igual à participação delas no custo da refeição.

CAPÍTULO IX

Do trabalho das mulheres e dos menores

CLAUSULA 118.*

(Direitos especiais das mulheres)

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;

b) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

c) 2 períodos de 1 hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos, até 10 meses após o parto, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os 2 períodos de 1 hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade, e a 20 kg em casos excepcionais.

CLAUSULA 119.*

(Proibição de discriminação)

1 — É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil, ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2 — Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

3 — Considera-se para todos os efeitos como parte integrante do presente CCTV o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

CLAUSULA 120.*

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 15 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho salvo quando houver oposição do seu representante legal.

CLÁUSULA 121.ª

(Menores e trabalho nocturno)

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

CLÁUSULA 122.ª *

(Condições especiais do trabalho dos menores)

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quina-deiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

CAPÍTULO X

Disciplina

CLÁUSULA 123.ª

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;

d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

CLÁUSULA 124.ª

(Aplicação de sanções)

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através do documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

CLÁUSULA 125.ª

(Caducidade do procedimento disciplinar)

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar pela entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar.

CLÁUSULA 126.ª

(Prescrição de infracção disciplinar)

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CLÁUSULA 127.ª

(Execução de sanções)

A execução de sanções terá lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

CLÁUSULA 128.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

CLÁUSULA 129.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal.

CLÁUSULA 130.ª

(Princípio geral)

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.

CLÁUSULA 131.ª

(Justa causa)

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

CLAUSULA 132.º

(Processo disciplinar para despedimento)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integra o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior 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 com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis decorrida a dilação de 2 dias úteis a contar da data da recepção da nota de culpa, para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á, seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 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 será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 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.

CLAUSULA 133.º

(Legalidade do processo disciplinar)

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 por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, 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 insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, 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 interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do 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 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 30 dias.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

CLAUSULA 134.º *

(Constituição)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por 3 vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais ou torgantes

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais 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 135.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 profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

CLAUSULA 136.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 134.ª à outra parte e ao Ministério 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 considerar-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho.

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

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

CLAUSULA 137.ª

(Princípio geral)

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança observando o regulamento constante do anexo V.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

CLAUSULA 138.ª *

(Actualização)

Os valores fixos, a prestar pelas entidades patronais previstos nas cláusulas 72.ª, 83.ª, 85.ª,

86.º e 88.º sofrerão um acréscimo do valor percentual igual ao aumento global que vier a ser estabelecido na próxima revisão salarial e terão a mesma produção de efeitos.

CLAUSULA 139.º *

(Reclassificação profissional)

1 — Para efeitos de reclassificação profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escala ou de outra posição que ocupem na carreira profissional.

2 — Para efeitos de promoção contar-se-á todo o tempo de serviço prestado na empresa.

CLAUSULA 140.º *

(Princípio geral de igualdade de tratamento)

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

CLAUSULA 141.º *

(Carácter globalmente mais favorável)

1 — O presente CCTV no âmbito do seu contexto substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicáveis aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos nos termos do número anterior.

3 — Da aplicação deste CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria

e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

CLAUSULA 142.º *

(Efeitos das tabelas)

Os efeitos das tabelas salariais são os constantes no anexo I, sem quaisquer outros reflexos.

CLAUSULA 143.º *

(Notas para a execução do CCTV)

As notas abaixo referidas fazem parte integrante deste CCTV.

1 — **Técnico industrial.** — A estes trabalhadores poderá, nas empresas, ser atribuído um grau de remuneração superior ao que resulta do CCTV, caso o nível de responsabilidade e autonomia de actuação na sua função, comparativamente com o de outras profissões assim o exija.

2 — Os trabalhadores até agora classificados como operadores de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos, serão reclassificados como operadores de máquinas de contabilidade de 1.º, contando-se todo o tempo de antiguidade.

3 — As categorias de chefe de escritório e chefe de serviços serão reclassificados em qualquer das categorias previstas nos 3 primeiros níveis do enquadramento profissional que figurará neste contrato, conforme as funções que efectivamente desempenharem e o nível hierárquico que ocupem na estrutura da empresa.

4 — **Chefe de equipa (chefe de grupo)** — Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalha-

dores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12.

5 — Vendedor:

Caixeiro-viajante — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

Caixeiro de praça (pracista) — Quando exerça a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

6 — Os trabalhadores actualmente classificados como escriturários principais serão reclassificados como subchefes de secção.

7 — Os ajudantes de guarda-livros serão reclassificados como subchefes de secção.

8 — Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido directamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

CLÁUSULA 144.*

(Multas e disposições finais)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

4 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na lei.

Lisboa, 27 de Maio de 1982.

* O texto desta cláusula não sofreu alteração e encontra-se publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1980.

** O texto desta cláusula não sofreu alteração e encontra-se publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982.

ANEXO IV

Original
(fl. 1)

Documento de justificação de falta a que se refere o n.º 6 da cláusula 104.ª⁽⁶⁹⁾

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Nome N.º

Profissão Sector

Comunica que { deseja faltar } ao serviço no seguinte período:
 { faltou..... }

De {/...../..... } a/...../..... das — às — horas.
 Em {/...../..... }

Por motivo de

Protende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim }
 { Não }

...../...../.....
 (Assinatura)

Nota — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em...../...../..... pelo trabalhador.....
 referente ao período de.....

A Entidade Patronal,

...../...../.....

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

Original
(fl. 1 v.º)

Informação dos serviços

DECISÃO

- A falta considera-se { Justificada com retribuição.
 Justificada sem retribuição.
 Injustificada sem retribuição.
 Injustificada com desconto nas férias.
 Licença sem retribuição.

...../...../.....
 (Assinatura e rubrica)

(69) No texto oficial, no título deste anexo, refere-se a cláusula 107.ª quando, obviamente, se trata da cláusula 104.ª, como vai indicado

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Duplicado
(fl. 2 v.º)

Nome..... N.º.....

Profissão..... Sector.....

Comunica que { deseja faltar }
 { faltou..... } ao serviço no seguinte período:

De }/...../..... a/...../..... das..... — às..... — horas.
Em }

Por motivo de.....

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto

nas férias { Sim
 { Não

...../...../..... (Assinatura)

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

Duplicado
(fl. 2)

Informação dos serviços.....

...../...../.....

DECISÃO

- A falta considera-se {
- Justificada com retribuição.
 - Justificada sem retribuição.
 - Injustificada sem retribuição.
 - Injustificada com desconto nas férias.
 - Licença sem retribuição.

...../...../..... (Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador,

...../...../.....

ANEXO V

Regulamento de higiene e segurança

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

CLAUSULA 1.ª

(Princípios gerais)

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

3 — Nos subsectores de comércio e escritório não há lugar a aplicação das disposições constantes das cláusulas n.ºs 11.ª, n.º 2, 14.ª e 20.ª e todo o capítulo III.

CLAUSULA 2.ª

(Fiscalização)

A fiscalização dos estabelecimentos compete aos organismos oficiais previstos na lei.

CLAUSULA 3.ª

(Reclamações)

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção, higiene e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

CLÁUSULA 4.ª

(Limpeza e conservação)

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim, como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

CLAUSULA 5.ª

(Ventilação)

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores, devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;

c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exigirem, sejam tomadas as medidas apropriadas que assegurem nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

CLÁUSULA 6.ª

(Condicionamento de ar)

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

CLAUSULA 7.ª

(Iluminação)

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

CLÁUSULA 8.ª

(Temperatura)

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;

c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;

d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;

e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banhos, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente, com carvões, óleos, naftas ou produtos

similares, deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

CLÁUSULA 15.ª

(Refeitórios)

1 — Sem prejuízo no disposto no n.º 5, as empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — No local referido no n.º 1 ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar nos lugares acima referidos antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao local destinado às refeições tem que existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

5 — As empresas dos subsectores do comércio de reparação e garagens que por falta de espaço não disponham de um local apropriado para as refeições referidas nos números anteriores, após apreciação conjunta das condições existentes com a comissão de prevenção de higiene e segurança diligenciarão no sentido de se enquadrarem nas disposições supra.

CLÁUSULA 16.ª

(Assentos)

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

CLAUSULA 17.ª

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

CLAUSULA 18.ª

(Primeiros socorros)

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

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado a ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção higiene e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção higiene e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

CLAUSULA 19.ª

(Medidas a tomar contra a propagação das doenças)

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

CLAUSULA 20.ª

(Material de protecção)

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectua-

das, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfectação que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

CLAUSULA 21.ª

(Princípio geral)

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

CLAUSULA 22.ª

(Armazenagem)

A armazenagem dos produtos mencionados na cláusula anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

CLAUSULA 23.ª

(Trabalhos eléctricos)

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os tra-

balhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

CAPÍTULO II

Medicina no trabalho

CLÁUSULA 24.ª

(Princípio geral)

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas são obrigados a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até 5, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

CLÁUSULA 25.ª

(Exercícios das funções)

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

CLÁUSULA 26.ª

(Substituição do médico do trabalho)

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde, podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

CLÁUSULA 27.ª

(Reclamações)

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção de higiene e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

CLÁUSULA 28.ª

(Duração do trabalho)

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço.

CLÁUSULA 29.ª

(Atribuições)

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;

b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores, contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;

d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;

e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;

f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;

g) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;

h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e de doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;

i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referente ao ano anterior, a remeter ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;

j) Participar, ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de 8 dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de 3 dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção de higiene e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;

l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

CLAUSULA 30.ª

(Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho)

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina no trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

CLAUSULA 31.ª

(Elementos de trabalho)

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

CLAUSULA 32.ª

(Penalidades)

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas, com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

CLAUSULA 33.ª

(Legislação aplicável)

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

CAPÍTULO III

**Comissão de prevenção higiene e segurança,
encarregado de segurança e técnico de prevenção**

SECÇÃO I

Comissão de prevenção higiene e segurança

CLÁUSULA 34.ª

**(Condições para a existência da comissão
de prevenção higiene e segurança)**

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção higiene e segurança.

CLÁUSULA 35.ª

(Composição)

1 — Cada comissão de prevenção higiene e segurança será composta por 2 representantes da empresa, um dos quais será 1 director do estabelecimento ou um seu representante, 2 representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa, a assistente social e assessores, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

CLÁUSULA 36.ª

(Reuniões)

1 — A comissão de prevenção higiene e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de 1 representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas, através de comunicado a afixar num local bem visível.

CLÁUSULA 37.ª

(Actas)

A comissão de prevenção higiene e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

CLÁUSULA 38.ª

(Atribuições)

A comissão de prevenção higiene e segurança, terá nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatório ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;

j) A responsabilidade pela elaboração da estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por esta lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;

m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspeção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;

n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;

o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;

p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança, sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

q) Zelar para que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

CLÁUSULA 39.ª

(Formação)

1—As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção higiene e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2—As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

SECÇÃO II

Encarregado da segurança e técnicos de prevenção

CLÁUSULA 40.ª

(Princípio geral)

1—Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2—Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3—O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

CLÁUSULA 41.ª

(Atribuições do encarregado de segurança)

Compete ao encarregado de segurança:

a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;

b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;

c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;

d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspeção do Trabalho;

e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;

f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;

h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;

i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;

j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

CLÁUSULA 42.ª

(Atribuição do técnico de prevenção)

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes da cláusula anterior, compete ao técnico de prevenção:

a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;

b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;

c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;

d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;

e) Colaborar com o serviço médico da empresa;

f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhadores da empresa;

g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;

h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

CLÁUSULA 43.ª

(Normas internas)

É permitido às empresas elaborar normas internas sobre a matéria de prevenção higiene e segurança, adaptadas às suas realidades e características específicas, desde que as mesmas respeitem as disposições deste regulamento de higiene e segurança e obedeçam aos princípios gerais nele definidos, mediante parecer prévio favorável da comissão de prevenção de higiene e segurança.

Lisboa, 27 de Maio de 1982.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível).

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível).

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível).

Pela ARAN — Associação do Ramo Automóvel do Norte:

(Assinatura ilegível).

Pela ARAS — Associação dos Reparadores de Automóveis do Sul:

(Assinatura ilegível).

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e Serviços:

Maria de Jesus Belchior de Lança.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Álvaro António Branco.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Álvaro António Branco.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Fernando Filipe Bandeira Alves.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Porto:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato Nacional dos Empregados de Garagens e Ofícios Correlativos de Braga:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível).

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

(Assinatura ilegível).

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado,

Luis Joaquim Balcão.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Electricidade da Madeira.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado,

(Assinatura ilegível).

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secreta-

riado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e Sede da FESINTES, 18 de Maio de 1982. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível).

Depositado em 11 de Outubro de 1982, a fl. 33 do livro n.º 3, com o n.º 310/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DE REPRESENTANTES DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR E O SINDICATO DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA E OUTROS. — APLICAÇÃO A REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

D E S P A C H O

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 5, de 8/2/83, foi publicada a Portaria de Extensão mencionada em título.

A aplicação à Região Autónoma da Madeira da referida Portaria, de harmonia com o n.º 12, do Protocolo sobre a aplicação do D.L. n.º 294/78, de 22 de Setembro, com a redacção dada pelo Despacho Conjunto de 23/12/81, publicado no Diário da República, II Série, de 22 de Março de 1982, fica dependente de despacho do Governo Regional a publicar no Jornal Oficial da Região.

Considerando que o CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros têm vindo a regulamentar as condições de trabalho deste sector na Região Autónoma da Madeira;

Considerando a justiça e a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho do sector de actividade em causa;

Nestes termos, determina-se ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, o seguinte:

1.º A Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 5, de 8/2/83, é tornada aplicável a esta Região Autónoma às entidades patronais e trabalhadores referidos no art.º 1.º da mesma Portaria;

2.º A tabela salarial inclusa no referido CCT produz efeitos retroactivos desde 1 de Outubro de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Secretarias Regionais da Educação e do Trabalho, 11 de Março de 1983. — O Secretário Regional de Educação, **Eduardo António Brazão de Castro**. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.

PE DO CCT ENTRE A ASSOC. DE REPRESENTANTES DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR E O SIND. DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA E OUTROS

No Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros.

Considerando que o mencionado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplica às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais não filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho inscritos nos sindicatos signatários ou sem filiação sindical;

Considerando a existência, no sector, de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos signatários ou noutros representativos dos trabalhadores do sector;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector do ensino particular e cooperativo;

Considerando, finalmente, o parecer favorável do Governo Regional dos Açores e a posição do Governo Regional da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, e ponderadas as oposições deduzidas:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Educação e Administração Escolar e do Trabalho, o seguinte:

ARTIGO 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino particular (AEEP) e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outras associações sindicais, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas às entidades patronais não filiadas na associação

patronal signatária que, na área de aplicação da convenção colectiva de trabalho, exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquele previstas inscritos nos sindicatos outorgantes ou sem filiação sindical, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes ou noutros representativos de trabalhadores do sector ao serviço de entidade patronais inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade por esta abrangida.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

ARTIGO 2.º

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1982.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira serão determinadas por despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no Jornal Oficial das regiões.

Ministérios da Educação e do Trabalho, 26 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado da Educação e Administração Escolar, **João de Deus Pinheiro**. — O Secretário de Estado do Trabalho, **Joaquim Maria Fernandes Marques**.

Publicada no BTE n.º 5, 1.ª série, de 8/2/83.

Publicada no JORAM nos termos do n.º 2 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do ponto 3 do n.º 12 do Despacho Conjunto de 23 de Dezembro de 1981, publicado no D.R. n.º 67, II Série, de 22 de Março de 1982.

CCT ENTRE A ASSOC. DE REPRESENTANTES DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR — AEEP E O SIND. DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA E OUTROS

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1.º

(Âmbito)

O presente CCT é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho cele-

brados entre os estabelecimentos de ensino particular representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular — AEEP e os trabalhadores ao seu serviço, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes.

Entendem-se por estabelecimento de ensino particular as instituições criadas por pessoas sin-

gulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de 5 alunos ou em que se desenvolvam actividades regulares de carácter educativo.

ARTIGO 2.º

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente contrato terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 1982, e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — As cláusulas sem expressão pecuniária terão um período de vigência de 24 meses, se período inferior não vier a ser estabelecido por lei.

3 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

4 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária que poderá ter lugar decorridos que sejam 10 meses sobre a data do início de vigência do contrato, no respeitante à matéria de expressão pecuniária, e 20 meses, no que respeita à restante matéria, salvaguardado o previsto no n.º 2, in fine.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

ARTIGO 3.º

(Manutenção de regalias)

Com salvaguarda do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

ARTIGO 4.º

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato;

b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;

h) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;

i) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

j) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

ARTIGO 5.º

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Aceitar, até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que não hajam leccionado;

d) Acompanhar, com interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como a assistência a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

e) Assistir, até ao fim do ano escolar, a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial, quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for comprovadamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

f) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

g) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

h) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino, nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

i) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido em conselho escolar;

j) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de reciclagem ou de formação referidos na alínea **g)** do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

l) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos;

m) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos mesmos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;

n) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea **j)** do artigo 4.º.

ARTIGO 6.º

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos 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 colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resulta da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos, a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos seus trabalhadores;

g) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;

h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

n) Advertir, admoestar ou censurar em público, qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;

o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo MEC;

q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que

apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

ARTIGO 7.

(Transmissão e extinção do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão de exploração os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transiente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção a endereçar para os domicílios conhecidos ou estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

ARTIGO 8.º

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais serão obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada, nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos sindicais dos trabalhadores

ARTIGO 9.º

(Direito à actividade sindical no estabelecimento)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais, ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

ARTIGO 10.º

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 11.º é o seguinte:

a) Estabelecimento com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto no artigo 11.º.

ARTIGO 11.º

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 ou 5 mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de 4 horas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões

colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de 1 dia.

ARTIGO 12.º

(Direito da reunião nas instalações do estabelecimento)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou inter-sindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas nesta cláusula.

ARTIGO 13.º

(Cedência de instalações)

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

ARTIGO 14.º

(Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais)

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção dos estabelecimentos de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

ARTIGO 15.º

(Quotização sindical)

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do

sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

ARTIGO 16.º
(Greve)

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreiras profissionais

ARTIGO 17.º

(Profissões, categorias profissionais e promoção)

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

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias profissionais ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronal dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 61.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

4 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grau na tabela de remunerações mínimas.

5 — Sempre que as entidades patronais e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

ARTIGO 18.º

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não

superior a 15 dias, salvo para os trabalhadores com funções pedagógicas, para os quais, mediante acordo escrito, poderá ser elevado até 6 meses.

2 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação da justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

ARTIGO 19.º

(Contratos a prazo)

1 — A celebração de contratos a prazo entre entidades patronais e os trabalhadores sujeitos ao presente contrato será considerada nula e de nenhum efeito por iludir as disposições dos contratos a prazo, nos seguintes casos:

a) Se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contratos por tempo indeterminado;

b) Se houver denúncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão no prazo de 6 meses.

2 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a prazo são iguais aos dos trabalhadores permanentes, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

3 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

4 — O contrato de trabalho a prazo certo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, vencimento, local de trabalho e início e termo do contrato.

5 — No termo do prazo estipulado o contrato passará a contrato sem prazo se até 8 dias antes do termo deste prazo, salvo se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Aos trabalhadores que prestam serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito pelo menos às partes proporcionais de férias, de subsídio de férias e subsídio de Natal na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

8 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

9 — A inexistência de cláusula justificativa do motivo de celebração de contrato por prazo inferior a 6 meses transforma-o em contrato válido por 6 meses.

10 — As entidades patronais dos estabelecimentos de ensino de línguas de duração temporária, desde que o número não exceda 10% do número de professores da escola.

ARTIGO 20.º

(Período normal de trabalho
para os trabalhadores com funções pedagógicas)

1 — Para os trabalhadores com funções docentes o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) No ensino infantil — 25 horas de trabalho lectivo, mais 2 horas de coordenação, mais 3 de preparação de actividades na escola;

b) No ensino primário — 25 horas de trabalho lectivo semanais, mais 3 horas de coordenação;

c) Nos ensinios preparatório e secundário — 22 a 25 horas semanais, mais 2 horas mensais destinadas a reuniões;

d) No ensino especial — 22 horas, mais 3 semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;

e) No ensino de línguas em cursos extracurriculares — 25 horas de presença para um máximo de 22 horas de aulas, sendo o valor da retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

2 — O tempo de serviço prestado desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com excepção das reuniões de avaliação do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago nos termos do artigo 4.º.

3 — Os trabalhadores do CPES/ES não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato quando se devor a prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

ARTIGO 21.º

(Horário dos directores de turma)

Nos estabelecimentos de ensino onde existam directores de turma, os trabalhadores docentes a quem sejam atribuídas estas funções terão direito a uma redução de 2 horas no respectivo horário semanal ou em alternativa a perceberem a remuneração correspondente a 2 horas semanais por cada direcção de turma que lhe seja atribuída.

ARTIGO 22.º

(Período normal de trabalho
dos restantes trabalhadores)

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelo artigo anterior é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Trabalhadores de escritório, contínuos, paquetes, telefonistas e enfermeiros — 40 horas;

b) Vigilantes e prefeitos — 42 horas;

c) Restantes trabalhadores — 44 horas;

d) Psicólogos — 36 horas, sendo 24 de atendimento directo.

2 — As horas constantes do número anterior serão distribuídas por 5 dias ou 5 dias e meio, conforme os estabelecimentos tenham ou não actividades ao sábado, com excepção dos jardineiros e guardas, e sem prejuízo de horários mais favoráveis.

3 — O período diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas e 30 minutos nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário semanal idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea **b)** do n.º 1.

5 — O período normal de trabalho semanal dos ex-vigilantes com funções pedagógicas que não hajam optado pelo ingresso na categoria de prefeito é de 30 horas.

ARTIGO 23.º

(Regras quanto à elaboração do horário dos docentes)

1 — Aos docentes será assegurado em cada ano lectivo um período de trabalho semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 18.º mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades paraescolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

4 — Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até

à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço do professor.

5 — Se se verificarem alterações que repercutam nas horas de serviço e daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades paraescolares a acordar com a direcção do estabelecimento.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Os professores que estejam submetidos a horários de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

8 — Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda 1 hora, até ao máximo de 2 horas semanais.

9 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será pago como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

10 — A entidade patronal não poderá impor ao professor um horário que ocupe os 3 períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

11 — Se por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado decorrente de obrigações contraídas previamente ao início do ano lectivo que lhe sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário estabelecido poderá exigir a redução de harmonia com as necessidades daquele serviço.

ARTIGO 24.º

(Intervalos de descanso)

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder 4 ou 5 horas de trabalho, conforme

se trate de empregados de escritório ou de outros trabalhadores.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 1 nem superiores a 2 horas.

ARTIGO 25.º

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho extraordinário.

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

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 11 horas sobre o termo da prestação.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos habituais.

6 — Sempre que a prestação de trabalho extraordinário obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

ARTIGO 26.º

(Trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato. Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

ARTIGO 27.º

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a 1 dia de descanso completo num dos 3 dias úteis seguintes, à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

ARTIGO 28.º

(Substituição de trabalhadores)

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

3 — Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente, nos termos previstos no n.º 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a prazo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o n.º 9 do artigo 19.º.

ARTIGO 29.º

(Efeitos da substituição)

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos da cláusula anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da celebração do contrato.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O trabalhador substituto terá preferência durante 1 ano na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

ARTIGO 30.º

(Descanso semanal)

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a 2 dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nos artigos 20.º e 22.º.

2 — Nos colégios que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores de cozinha, refeitório e copa e os empregados de limpeza necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a 2 meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

ARTIGO 31.º

(Férias — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 30 dias de férias remuneradas, em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 15 dias de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em 2 períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinar, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestados com acréscimo de 100%.

9 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

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

ARTIGO 32.º

(Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas)

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

a) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;

b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;

c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;

d) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores ao trabalhadores com funções pedagógicas nos ensinos infantil, especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas.

4 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 deste artigo.

ARTIGO 33.º

(Férias — Restantes trabalhadores)

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo artigo anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada.

ARTIGO 34.º

(Férias e impedimentos prolongados)

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 ao respectivo subsídio.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação

do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — O chamamento à prestação do serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

ARTIGO 35.º

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

ARTIGO 36.º

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justiça e oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchi-

do, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

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

ARTIGO 37.º

(Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

ARTIGO 38.º

(Faltas — Definição)

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizeram um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos ensinos preparatório e secundário e de cursos extracurriculares será tida como 1 dia de falta a ausência ao serviço por 4 horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 40.º.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, re-

lativamente aos quais se contará 1 dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por 5.

5 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a decorrer.

6 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

ARTIGO 39.º

(Faltas Justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença;

b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau de linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas, por 1 dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;

e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;

f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;

g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença

súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

i) As que resultem de motivo de força maior ou de caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que resultam de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;

l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de 5 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.º 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea **f)** do n.º 1 deste artigo;

b) As dadas nos casos previstos na alínea **h)**, salvo disposição legal ou contrária, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

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

d) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo.

8 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

9 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

ARTIGO 40.º

(Faltas injustificadas)

1 — 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.

2 — 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 dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsos;

b) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de

trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos ensinos preparatório e secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 5 do artigo 38.º.

CAPITULO VII

Deslocações

ARTIGO 41.º

(Trabalhadores em regime de deslocação)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 Km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as regiões autónomas e estrangeiras.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

a) Pagará os transportes entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de 300\$ desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos da alínea b) do n.º 1 o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço	100\$00
Almoço ou jantar	300\$00
Dormida com pequeno-almoço ...	800\$00
Diária completa	1 300\$00
Ceia	200\$00

c) Ao pagamento dos transportes desde o local do trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso das despesas normais de alojamento excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,30 sobre o litro de gasolina super em vigor na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 horas e as 5 horas.

CAPÍTULO VIII

Retribuições

ARTIGO 42.º

(Remunerações mínimas)

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é constante do anexo.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos ensinos preparatório e secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativo às habilitações que constituem habilitação própria da suficiente para os diferentes grupos de disciplinas.

ARTIGO 43.º

(Remunerações do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100%, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;

b) 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

2 — Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

3 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30}$$

ARTIGO 44.º

(Remuneração do trabalho nocturno)

1 — As horas de trabalho prestadas além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25%.

2 — As aulas de ensino nocturno que correspondam em número às horas leccionadas em regime diurno no ano anterior serão pagas com acréscimo de 50%.

ARTIGO 45.º

(Subsídios — Generalidades)

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

ARTIGO 46.º

(Subsídio de férias)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

ARTIGO 47.º

(Subsídio de Natal)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal, a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil, quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos, a título de subsídio de Natal, 2 dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

ARTIGO 48.º

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

ARTIGO 49.º

(Regime de pensionato)

1 — O estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) 4 500\$ — para os trabalhadores dos níveis 20 a 12, inclusive;

b) 3 000\$ — para os trabalhadores dos níveis 11 a 6, inclusive;

c) 1 800\$ — para os restantes trabalhadores.

2 — Aos professores primários, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devam tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Aos trabalhadores incluídos nos níveis salariais 1, 2, 3 e 4 será facultada uma refeição principal pelo valor máximo igual a metade do valor expresso na alínea c) do n.º 1 deste artigo, desde que se verifiquem, cumulativamente, as duas condições seguintes:

Que a refeição seja tomada dentro dos períodos lectivos em que o refeitório esteja a funcionar;

Que, no estabelecimento, haja trabalhadores abrangidos pela citada alínea c) do n.º 1.

5 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de pensionato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimentos em regime de semi-internato, aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionados no estabelecimento.

ARTIGO 50.º

(Diuturnidades — Alteração de regimes)

1 — Por expressa manifestação de vontade das partes outorgantes da presente convenção e por se ter concluído que, globalmente, as condições gerais de retribuição agora estabelecidas são mais vantajosas para os trabalhadores, é abolido o anterior regime de diuturnidades percentuais dos trabalhadores docentes, com a conseqüente extinção das diuturnidades vencidas nos termos desse regime.

2 — Em sua substituição é introduzido um regime de carreira profissional, consubstanciado por ora na criação de novos escalões de vencimentos, aos quais os professores terão acesso de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e com o tempo e classificação de serviço, e pela adopção de um regime único de diuturnidades comum a todos os trabalhadores.

3 — No que respeita aos trabalhadores não docentes, é também alterado o seu regime de diuturnidades, aumentando-se o valor de cada diuturnidade de 500\$ para 1000\$ e elevando-se de 3 para 5 anos o tempo de serviço correspondente

a cada diuturnidade, devendo as diuturnidades vencidas de acordo com o anterior regime ser substituídas pelos valores correspondentes à aplicação do regime estabelecido nesta convenção.

4 — Ficam no entanto ressalvados os seguintes casos:

a) Aos trabalhadores que não prestem serviço em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante que, nos termos do regime agora estabelecido, deixam de vencer diuturnidades serão as correspondentes diuturnidades vencidas até à entrada em vigor da presente convenção, convertidas em diuturnidades de valor proporcional ao respectivo horário de trabalho, tido ao momento no seu vencimento, por referência às diuturnidades de 1 500\$ e 1 000\$, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte;

b) Quando, relativamente aos trabalhadores não docentes, da aplicação do novo regime resultarem valores inferiores aos das diuturnidades vencidas até à entrada em vigor da presente convenção, manter-se-ão em vigor os valores anteriores até ao vencimento da nova diuturnidade.

ARTIGO 51.º

(Diuturnidades — Novo regime)

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade de 1 000\$ por cada 5 anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores docentes que em 1 de Agosto de 1975 possuíam 10 ou mais anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal será atribuída uma diuturnidade especial de 1 500\$, marcando àquela data o início de contagem do tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

3 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 possuíam mais de 5 e menos de 10 anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal será devida uma primeira diuturnidade de 1 000\$, marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

4 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 não possuíam 5 anos de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal é contado o tempo de serviço anterior àquela data para efeitos de vencimento da primeira diuturnidade.

5 — Só adquirem direito às diuturnidades previstas nesta convenção os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante, salvo nos casos em que a situação de acumulação não seja imputável ao trabalhador, mas antes tenha resultado de no momento da admissão não lhe ter sido proporcionado um horário completo.

6 — Entende-se, para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, que prestam serviço em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo em regime de dedicação exclusiva ou predominante os trabalhadores docentes que tenham como actividade profissional principal ou dominante a docência em estabelecimento de ensino particular e cooperativo, ainda que a desenvolvam em mais de um estabelecimento, caso em que vencerão em cada estabelecimento em que leccionem diuturnidades proporcionais ao horário que pratiquem.

ARTIGO 52.

(Carreiras profissionais)

1 — A presente tabela salarial implica a abolição do anterior regime de diuturnidades percentuais dos trabalhadores docentes, que é substituído por um regime de valores fixos, comum a todos os trabalhadores, e pela introdução de novos escalões-níveis de vencimentos, aos quais os professores terão acesso, de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e com o tempo e classificação de serviço.

2 — Conscientes das dificuldades que se levantam relativamente à regulamentação de uma carreira profissional, nomeadamente no que diz respeito aos trabalhadores docentes, acordam as partes outorgantes da presente convenção em introduzir por agora os conceitos de bom e efectivo serviço, recorrendo, para essa classificação, apenas a critérios objectivos e com consagração legal. Isto, sem prejuízo de, em futuras negociações, se estabelecerem então critérios mais rigo-

rosos para a classificação do serviço dos trabalhadores do ensino particular.

3 — Enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento em regime de dedicação exclusiva e predominante, isto, sem prejuízo do direito aos valores da retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

5 — Para efeito de progressão dos professores vários escalões de vencimento, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

ARTIGO 53.º

(Profissionalização em exercício)

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado, os professores obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhe seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impositivos devidamente comprovados.

3 — As reuniões do conselho pedagógico, conselho de professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas no n.º 2 do artigo 20.º.

CAPITULO IX

Condições especiais de trabalho

ARTIGO 54.º

(Trabalho de mulheres)

1 — Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Frequência de consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de retribuição, desde que se verifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar sem prejuízo do período normal de trabalho;

b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 3 meses após o parto;

c) Faltar até 90 dias por ocasião do parto sem prejuízo da antiguidade e demais regalias;

d) Faltar até 30 dias no máximo no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;

e) Após o parto, e durante 1 ano, 2 períodos diários para aleitação de 30 minutos cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2 — Nos casos previstos na alínea **d)** do número anterior, não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo da alínea **c)** do n.º 1 deste artigo.

3 — A entidade patronal pagará mensalmente nos casos das alíneas **c)** e **d)** do número anterior a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar-lhe a participação que vier a receber da Previdência.

ARTIGO 55.º

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas

terão o horário ajustado às suas necessidades especiais, sem que isso implique tratamento menos favorável, devendo ser-lhe facultado 1 dia para preparação dos exames de cada disciplina para além daqueles em que os exames se realizarem.

2 — O trabalhador terá de fazer prova de que se apresentou a exame.

3 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma participação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

ARTIGO 56.º

(O trabalho de menores)

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

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

ARTIGO 57.º

(Regime da cessação dos contratos de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Processos disciplinares

ARTIGO 58.º

(Processos disciplinares)

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança social

ARTIGO 59.º

(Previdência — Princípios gerais)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

ARTIGO 60.º

(Subvenção de doença)

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

ARTIGO 61.º

(Invalidez)

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

ARTIGO 62.º

(Seguros)

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XIII

ARTIGO 65.

Comissão técnica paritária**(Funcionamento)**

ARTIGO 63.º

(Constituição)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por 6 vogais, 3 em representação da associação patronal e 3 em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, 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.

ARTIGO 64.º

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de 8 dias, salvo nos casos de emergência em que a antecedência mínima será de 3 dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego

5 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de 6 meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das partes outorgantes.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais**A — Trabalhadores em funções pedagógicas**

Auxiliar de educação — É a trabalhadora com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação das educadoras de infância, e colabora com estas no exercício da sua actividade.

Educadora de infância — É a trabalhadora habilitada com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designada por educadora de infância, a trabalhadora habilitada por diploma

outorgado ME para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou, como tal, tenha sido contratada.

Prefeito — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal; estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como: fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicosociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

B — Trabalhadores de escritório

Caixa — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal: recebe numerário e outros va-

lores 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.

Chefe de escritório, chefe departamento, de divisão ou serviços — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre uma ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias e exerce dentro deste sector que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e planeia as actividades do sector segundo orientação e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Correspondente em línguas estrangeiras — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa 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.

Contabilista — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o con-

trola da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção, ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas, ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Dactilógrafo — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais e executa algumas tarefas que caracterizam as funções de escriturário.

Documentalista — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário principal subchefe de secção — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais; apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticas complexas e tarefas de relação a fornecedores e ou clientes que obviam a tomada de decisões com correcção ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado.

Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que não necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob ordens e responsabilidade de um escriturário, a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo — É o trabalhador que anota em esteno-dactilografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia e dactilografar papéis-matrizes (stencil) para reprodução de textos.

Guarda-livros — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

Operador mecanográfico — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como: interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e calculadoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas e recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de sensibilização, 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 sensibilizados, efectuando tarefas semelhantes às que não tenham sido sensibilizadas correctamente.

Recepcionista — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Tesoureiro — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de um Caixa, 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.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hoteiaria

Cozinheiro-chefe — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para as elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das assistências da mesma secção.

Empregado de camarata — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entrega de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das

regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Contínuo — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento, e fazer recados.

Empregado de limpeza — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Guarda — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Jardineiro — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e de mercadorias e receber correspondência.

Vigilante — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente; vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Costureira — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregada de rouparia — É a trabalhadora responsável pela distribuição da roupa e pela

existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeira — É a trabalhadora que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeira — É a trabalhadora que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quando há necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acordar com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também exercer as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas tais como: colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

Densidades e condições específicas de trabalho dos trabalhadores de escritório, hotelaria, vigilância, portaria, limpeza e actividades similares.

A) Trabalhadores de escritório

Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após 2 anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, ascendem a terceiros-escriturários.

2 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários e os perfuradores-verificadores/operadores de registo de dados de 2.º, os operadores de máquinas de contabilidade de 2.º e os operadores mecanográficos de 2.º ascenderão automaticamente à categoria imediata logo que completarem 3 anos de permanência naquelas categorias.

3 — Para efeitos dos números anteriores será contado todo o tempo de serviço prestado a partir de 1 de Agosto de 1975.

4 — O estágio para operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operadores mecanográficos terá a duração máxima de 4 meses.

Densidades

1 — Por cada 6 profissionais de escritório é obrigatória a existência de 1 chefe de secção.

2 — Por cada 15 profissionais de escritório é obrigatória a existência de 1 chefe de serviços ou equiparado.

3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder os 50% dos escriturários.

4 — O número de trabalhadores classificados como subchefe de secção/escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10% do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores de computador, planeadores de informática, arquivistas de informática, operadores mecanográficos, operadores de registo de dados, operadores de máquinas de contabilidade, controladores de informática e operadores de máquinas auxiliares.

B) Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despesa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenheiro.

Condições básicas de alimentação e vestuário

Alimentação:

1 — A alimentação deverá ser de qualidade e abundância igual à dos normais destinatários das refeições.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que, por prescrição médica, necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente estarão em

situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

Condições específicas

1 — As condições mínimas de admissão são:

Ter habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referido no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 horas e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de 12 horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos 10 horas.

ANEXO III

Tabela de vencimentos dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo a vigorar a partir de 1 de Outubro de 1982

Nível	Categorias	Vencimento	
		Base	Hora semanal
20	Professor profissionalizado de grau superior, ou adjunto de grau superior com 20 anos de bom e efectivo serviço	38 500\$00	1 750\$00
19	Professor profissionalizado de grau superior, ou adjunto de grau superior com 15 anos de bom e efectivo serviço	36 300\$00	1 650\$00
18	Professor profissionalizado de grau superior, com 10 anos de bom e efectivo serviço	34 100\$00	1 550\$00
17	Professor profissionalizado de grau superior com 5 anos de bom e efectivo serviço	31 900\$00	1 450\$00
	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Professor do ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
16	Professor profissionalizado de grau superior	29 700\$00	1 350\$00
	Professor do ensino primário com magistério e 20 anos de bom e efectivo serviço		
	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos de bom e efectivo serviço		
15	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e com 5 anos de bom e efectivo serviço	28 600\$00	1 300\$00
	Professor profissionalizado sem grau superior com 10 ou mais anos de serviço		
	Professor do ensino especial com especialização e 5 anos de bom e efectivo serviço		
	Professor do ensino primário com magistério e com 15 anos de bom e efectivo serviço		
	Educadora de infância com curso e estágio e com 15 anos de bom e efectivo serviço		
	Psicólogo Chefe de escritório, de divisão, de departamento e de serviço		
14	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	26 950\$00	1 225\$00
	Professor profissionalizado com habilitação sem grau superior e com 5 anos de bom e efectivo serviço		
	Professor do ensino especial com especialização		
	Professor do ensino primário com magistério com 10 anos de bom e efectivo serviço		
	Educador de infância com curso e estágio e com 10 anos de bom e efectivo serviço		
	Professor com habilitação própria sem grau superior e com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço		
	Tesoureiro Contabilista		

Nível	Categorias	Vencimento	
		Base	Hora semanal
13	Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior ...	24 200\$00	1 100\$00
	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...		
	Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...		
	Professor do ensino primário com magistério com 5 anos de bom e efectivo serviço ...		
	Educador de infância com curso e estágio com 5 anos de bom e efectivo serviço ...		
	Professor de cursos extra-curriculares com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...		
	Chefe de secção ...		
12	Guarda-livros ...	22 000\$00	1 000\$00
	Documentalista ...		
	Professor com habilitação própria sem grau superior ...		
	Restantes professores do ensino preparatório e secundário com 5 anos de bom e efectivo serviço ...		
	Professor do ensino primário com magistério ...		
11	Educador de infância com curso e estágio ...	20 900\$00	950\$00
	Professor do ensino especial sem especialização ...		
	Professor de cursos extra-curriculares com 5 anos de bom e efectivo serviço ...		
	Restantes professores do ensino preparatório e secundário ...		
	Professor do ensino primário sem magistério com diploma, curso complementar e com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...		
	Educadora de infância sem curso com diploma, com curso complementar e com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...		
	Secretária de direcção ...		
10	Correspondente em línguas estrangeiras ...	20 000\$00	—
	Escriturário principal ...		
	Subchefe de secção ...		
	Enfermeiro ...		
	Professor de cursos extra-curriculares ...		
	Professor do ensino primário sem magistério com curso complementar e diploma ...		
	Educador sem curso com curso complementar e diploma ...		
	Primeiro-escriturário ...		
9	Caixa ...	19 400\$00	—
	Operador de máquinas de contabilidade ...		
	Operador mecanográfico ...		
	Encarregado de refeitório ...		
	Cozinheiro ...		
8	Chefe ...	18 200\$00	—
	Oficial electricista ...		
	Motorista de pesados e ligeiros ...		
	Carpinteiro ...		
	Pedreiro ...		
7	Pintor ...	17 750\$00	—
	Restantes professores do ensino primário com diploma ...		
	Restantes educadores de infância com diploma ...		
	Segundo-escriturário ...		
8	Esteno-dactilógrafo ...	18 200\$00	—
	Perfurador-verificador de 1.ª ...		
	Operador mecanográfico estagiário ...		
7	Auxiliar de educação ...	17 750\$00	—
	Prefeito ...		

Nível	Categorias	Vencimento	
		Base	Hora semanal
6	Professor do ensino primário com diploma para as povoações rurais (regentes)	17 500\$00	—
	Professor autorizado para o ensino primário		
	Educador de infância autorizado		
	Cozinheiro		
	Despenseiro		
	Empregado de mesa		
	Encarregado de rouparia		
	Terceiro-escriturário		
	Perfurador-verificador de 2.ª		
Telefonista			
Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço			
5	Vigilante com 5 anos de bom e efectivo serviço	16 500\$00	—
4	Estagiário do 2.º ano	15 600\$00	—
	Dactilógrafo do 2.º ano		
	Rececionista		
	Vigilante		
	Porteiro		
	Guarda		
	Jardineiro		
	Engomadeira		
	Lavadeira		
	Costureira		
Empregado de balcão			
Empregado de refeitório			
Contínuo			
3	Estagiário de 1.º ano	14 200\$00	—
	Dactilógrafo de 1.º ano		
	Contínuo menor de 21 anos		
	Empregado de camarata		
Empregado de limpeza			
2	Paquete de 16/17 anos	10 000\$00	—
1	Paquete de 14/15 anos	9 000\$00	—

A hora semanal respeita aos professores do ensino preparatório e secundário.

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Sul:
(Assinatura ilegível)

Pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular:
(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona da Madeira:
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona dos Açores:
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Norte:
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Professores da Zona Centro:
(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:
(Assinatura ilegível)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria da Hotelaria e Turismo:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Maria Eduarda Contente Louro Almeida

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Maria da Graça Lopes Coelho Coutinho

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviço do Distrito de Beja;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;

Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 13 de Agosto de 1982.

O Secretariado,

(Assinatura ilegível).

Depositado em 27 de Agosto de 1982, a fl. 27 do livro n.º 3, com o n.º 272/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Preço deste número: 135\$00

		ASSINATURAS			
«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».	As três séries Ano	1 650\$00	Semestre	...	900\$00
	A 1.ª série	...	»	...	350\$00
	A 2.ª »	...	»	...	350\$00
	A 3.ª »	...	»	...	350\$00
Números e Suplementos — preços por página, 1\$60 A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 208/82, de 28 de Dezembro)					
«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».					