REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

# JORNAL OFICIAL

III Série – Número 22 Sexta-feira, 2 Dezembro 1983

# RELAÇÕES DE TRABALHO

## SUMÁRIO

**REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO**

**Convenções Colectivas de Trabalho:**

— CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para os Sectores de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis.

**Portarias de Extensão:**

— Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para os Sectores de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis.

**Despachos:**

— Autorização de Laboração Contínua à ZED — Sociedade Construtora das Obras de Ampliação do Aeroporto do Funchal.

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL E SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO**

— Despacho Conjunto de concessão de Apoio Financeiro.

# Regulamentação do Trabalho

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA OS SECTORES DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS

**Artigo 1.º** — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal é celebrada a presente revisão das disposições constantes dos instrumentos de Regulamentação Colectiva para os sectores de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Combustíveis e outros.

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

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

CLÁUSULA 1.ª

**(Área e âmbito)**

O presente Contrato Colectivo de Trabalho

obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimentos de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato outorgante.

CLÁUSULA 2.ª

**(Vigência, denúncia e revisão)**

**1** — O presente contrato colectivo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis e vigorará por um período de dois anos.

**2** — Porém, a tabela salarial vigorará por um período de 12 meses.

**3** — A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

**4** — A denúncia da tabela salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

**5** — Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

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

**7** — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

**8** — A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

**9** — Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional do Trabalho.

## CAPÍTULO II

CLÁUSULA 3.ª

**(Regime de experiência)**

**1** — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 15 dias.

**2** — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual que não poderá no entanto, exceder seis meses.

**3** — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data de admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

**4** — A antiguidade do trabalhador que for transferido de uma empresa para outra do mesmo ramo conta-se desde a data da admissão na primeira sempre que:

**a)** Qualquer das empresas seja associada da outra, com, pelo menos, 10% do capital;

**b)** Sejam comuns todos os administradores ou gerentes quando accionistas quotistas.

**5** — Sempre que a entidade patronal admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, entende-se que a entidade patronal renuncie ao período de experiência.

CLÁUSULA 4.ª

**(Condições de admissão)**

**1** — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes no Anexo I são as seguintes:

**a)** Idades mínimas:
Aprendiz - 14 anos
Todos os restantes trabalhadores - 18 anos.

**b)** Habilitações:
Habilitações mínimas legais.

**2** — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem

pela entidade patronal onde prestaram serviço, ou pelo Sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

CLÁUSULA 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

CLÁUSULA 6.ª

(Quadros de pessoal e mapas de quotização)

1 — As empresas preencherão e remeterão às entidades competentes os Mapas do Quadro do Pessoal de acordo com a lei em vigor.

2 — As empresas procederão mensalmente, nos termos da lei, ao desconto das quotas sindicais. A iniciativa para a entrega mensal do quantitativo das quotas tanto pode pertencer ao Sindicato como às empresas.

CLÁUSULA 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções, em grupos e categorias constantes do Anexo I.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato.

Em todos os documentos, que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações do trabalho, devem sempre usar a mesma designação na classificação profissional.

CLÁUSULA 8.ª

(Dotações mínimas)

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT terão de ser observadas as seguintes proporções:

**a)** Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada dois trabalhadores;

**b)** Em cada empresa não pode haver mais de um ajudante por cada lavador ou lubrificador;

**c)** Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada dois lavadores ou lubrificadores;

**d)** Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada dois recepcionistas.

CLÁUSULA 9.ª

(Promoções obrigatórias)

1 — Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

2 — O aprendiz logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador. Nenhum trabalhador permanecerá mais de dois anos como aprendiz de lavador ou lubrificador.

3 — O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

4 — O candidato a lubrificador, após um ano de prática será obrigatoriamente promovido a lubrificador de 2.ª.

5 — O lubrificador de 2.ª logo que complete dois anos de permanência na categoria, será obrigatoriamente promovido a lubrificador de 1.ª.

6 — O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

7 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verifiquem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

**a)** Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;

**b)** Maior antiguidade na categoria;

**c)** Maior antiguidade na empresa.

## CAPÍTULO III

## Direitos e deveres das partes

CLÁUSULA 10.ª

(Deveres das entidades patronais)

1 — As entidades patronais são obrigadas a:

**a)** Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

**b)** Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo o cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

**c)** Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

**d)** Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;

**e)** Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, excepto nos casos excepcionais justificáveis pelo interesse da empresa e ressalvados os casos previstos na lei e neste contrato;

**f)** Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

**g)** Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

**h)** Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

**i)** Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

**j)** Facultar sem prejuízo de remuneração aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensadas dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar ao estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador.

CLÁUSULA 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

**1** — Os trabalhadores são obrigados a:

**a)** Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

**b)** Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

**d)** Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

**e)** Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

**f)** Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

**g)** Dar cumprimento ao presente contrato;

**h)** Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

**i)** Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

**j)** Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

**l)** Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

**m)** Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas **f)**, **g)**, **i)** e **j)** da cláusula 33.ª.

**2** — O dever de obediência a que se refere a alínea **b)** do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como as emanadas dos supe-

riores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas, terão como complementos das suas funções, zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar temporariamente as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 — O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe foram distribuídas gratuitamente pela entidade patronal.

CLÁUSULA 12.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3.;

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

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo, salvo os casos plenamente justificados, ouvida a Comissão de Trabalhadores ou o Delegado Sindical, nas empresas em que houver e pela ordem de prioridade indicada, ou o Sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem seu prévio acordo, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do art.º 95.º do Dec.-Lei n.º 49.408 de 24/11/69;

m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 40.ª, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 54.ª.

3 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 40.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

## CAPÍTULO IV

## Local de trabalho

CLÁUSULA 13.ª

1 — O profissional prestará os seus serviços nas zonas de actuação da empresa, entendendo-se estas zonas como local de trabalho.

## CAPÍTULO V

## Prestação de trabalho

CLÁUSULA 14.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não

poderá exceder quarenta e cinco horas semanais, a prestar de Segunda-feira a Sábado, até às 13 horas.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores será fixado de modo a que não ultrapasse os limites estabelecidos no presente CCT.

CLÁUSULA 15.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei, e não pode exceder duzentas e vinte horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 409/71 de 27 de Setembro.

## CAPÍTULO VI

## Retribuição

CLÁUSULA 16.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 60% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;

b) 85% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;

d) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso ou em feriados obrigatórios dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a Cláusula 24.ª acrescida, no caso de período de descanso, em 100%, e, no caso de feriado obrigatório, em 200%, calculada sobre o salário normal.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador, terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

CLÁUSULA 17.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção do horário de trabalho poderá ser concedida aos trabalhadores que exerçam cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho, nos termos legais, têm direito à retribuição especial de 20% a acrescer ao salário efectivo.

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à Secretaria Regional do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo Sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

## CAPÍTULO VII

## Retribuições mínimas

CLÁUSULA 18.ª

**(Salário mínimo do trabalhador)**

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da Tabela anexa, devendo ser pagas, até ao último dia do mês a que dizem respeito e dentro do período normal de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 — É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

4 — As entidades patronais deverão entregar ao trabalhador, no acto do pagamento das retribuições cópia do respectivo recibo.

CLÁUSULA 19.ª

**(Substituição temporária)**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a ter direito à retribuição do substituído a partir do trigésimo dia da substituição.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias o substituto adquire definitivamente o direito à retribuição do substituído.

3 — Não se aplica o disposto no n.º 2 desta cláusula quando a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho, serviço militar e férias do substituído.

CLÁUSULA 20.ª

**(Deslocações)**

1 — Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou posto de abastecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ressalvando-se o caso dos trabalhadores dos postos de abastecimento situados na área do concelho do Funchal, em relação aos quais se considera local de trabalho toda a área daquele concelho.

3 — Na falta de local fixo de trabalho (caso dos motoristas, ajudantes e distribuidores) entende-se este como toda a área do concelho do Funchal.

4 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula **n** × **940$**, sendo nos dias efectivos de deslocação.

5 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no n.º anterior.

6 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 40$;

Almoço ou Jantar — 200$;

Dormida — 500$.

CLÁUSULA 21.ª

**(Refeições)**

1 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — Entre as 12 e as 15 horas;

Jantar — Entre as 19 e as 22 horas.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 — A entidade patronal pagará ao trabalhador, nos termos do n.º **6** da **cláusula anterior**, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas

no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

CLÁUSULA 22.ª

**(Diuturnidades)**

**1** — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é atribuída uma diuturnidade no valor de 400$00 mensais por cada três anos de serviço na empresa, até ao máximo de duas diuturnidades.

**2** — A atribuição das diuturnidades obedecerá às seguintes regras:

**a)** Os trabalhadores que tenham 6 ou mais anos de serviço à data da entrada em vigor do presente contrato receberão as duas diuturnidades;

**b)** Os trabalhadores que tenham mais de três e menos de seis anos de serviço à data da entrada em vigor do presente contrato receberão uma diuturnidade que será a primeira;

**c)** Para os trabalhadores que tenham menos de três anos de serviço contar-se-á o tempo anterior à entrada em vigor do presente contrato para atribuição da primeira diuturnidade.

CLÁUSULA 23.ª

**(Retribuição do trabalho nocturno)**

A retribuição do trabalho nocturno, definido na Lei Geral, será acrescida de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CLÁUSULA 24.ª

**(Retribuição do trabalho em descanso semanal)**

**1** — O trabalho prestado no período de descanso semanal ou feriados ou folga complementar, dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 150% para além da retribuição normal.

**2** — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

CLÁUSULA 25.ª

**(Subsídio do 13.º mês)**

**1** — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º **6.**

**2** — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão 1/12 do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do primeiro mês como mês completo.

**3** — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.ª, cujo contrato de trabalho haja cessado, receberão 1/12 do subsídio, por cada mês de serviço.

**4** — Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório à entidade patronal, receberão o subsídio por inteiro, isto é, independentemente do tempo de serviço prestado no ano de regresso.

**5** — Os trabalhadores que forem prestar serviço militar obrigatório receberão 1/12 do subsídio por cada mês que tenham trabalhado, contando-se sempre o mês em que ocorra a ida para o serviço militar como completo.

**6** — O subsídio a que se referem os n.ºs **3** e **5** será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

CLÁUSULA 26.ª

**(Proibição de descontos)**

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com o direito a título de indemnização por prejuízos, sem prévia autorização do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

## Suspensão da prestação de trabalho

CLÁUSULA 27.ª

**(Descanso semanal e feriados)**

**1** — Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso semanal, um sendo obrigatório ao domingo e outro complementar ao sábado com início às 13 horas.

**2** — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no ponto **1**, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho.

**3** — Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos Domingos que acordarem por escrito com a entidade patronal e na falta de acordo, obrigatoriamente um Domingo por mês.

CLÁUSULA 28.ª

**(Feriados)**

**1** — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

1 de Janeiro;
2.º período de 3.ª Feira de Carnaval;
e 1.º período da 4.ª feira de Cinzas;
25 de Abril;
Sexta-feira Santa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
1 de Julho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

**2** — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

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

CLÁUSULA 29.ª

**(Duração de férias)**

**1** — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar trinta dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

**2** — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, a gozar no decurso do mesmo ano.

**3** — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a trinta dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Março e 31 de Agosto.

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

Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

**5** — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias por inteiro antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes a 100% das férias e respectivo subsídio.

**6** — Logo que o trabalhador regresse do serviço militar terá direito às férias por inteiro e respectivo subsídio.

CLÁUSULA 30.ª

**(Subsídios de férias)**

**1** — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este

CCT, oito dias antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão o subsídio será igual à retribuição respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

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

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.ª quando prestem o mínimo de cento e vinte dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio igual à retribuição do período correspondente.

CLÁUSULA 31.ª

**(Doença no período de férias)**

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

2 — Verificando-se a situação prevista na parte final do número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados 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.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

CLÁUSULA 32.ª

**(Faltas)**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

CLÁUSULA 33.ª

**(Faltas justificadas)**

1 — Consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas seguintes:

**a)** Casamento, até onze dias seguidos excluindo os dias de descanso intercorrentes;

**b)** Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrasta e enteada, cinco dias consecutivos;

**c)** Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinetos, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda de qualquer que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias consecutivos;

**d)** Nascimento de filhos, dois dias;

**e)** Casamento de filhos, um dia;

**f)** Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de Previdência, ou como membros de Comissões de Trabalhadores; nos termos legais.

**g)** Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino;

**h)** Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;

**i)** Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;

**j)** Doação de sangue, durante todo o dia da doação;

**l)** Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

2 — Para além do número de dias indicado nas alíneas **b)** e **c)** do n.º 1 serão consideradas

como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, com execpção dos casos de acidente ou doença do trabalhador que determinem perda de retribuição se o trabalhador tiver direito a subsídio de Previdência ou de Entidade Seguradora, e ainda as dadas no caso da alínea **f)** da presente cláusula, salvo disposição legal em contrário.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

CLÁUSULA 34.ª

**(Faltas não justificadas)**

1 — São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

3 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de um terço das férias, a que o trabalhador tem direito.

4 — O período das faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

6 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

**a)** Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

**b)** Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

CLÁUSULA 35.ª

**(Licença sem retribuição)**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

CLÁUSULA 36.ª

**(Impedimentos temporários)**

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 um mês, suspendem-se 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, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.

3 — Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço.

## CAPÍTULO IX

## Cessação do contrato de trabalho

CLÁUSULA 37.ª

**(Causas de extinção do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho pode cessar por:

**a)** Mútuo acordo das partes;

**b)** Caducidade.

**c)** Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa.

**d)** Despedimento colectivo.

**e)** Rescisão do trabalhador.

CLÁUSULA 38.ª

**(Cessação com justa causa)**

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho nos termos legais.

CLÁUSULA 39.ª

**(Rescisão por iniciativa do trabalhador)**

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

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

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

CLÁUSULA 40.ª

**(Despedimentos)**

**1** — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

**2** — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização nos termos da Lei por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a três meses.

**3** — Se em Tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

**4** — Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo Tribunal se provar a falta de justa causa, desde que o trabalhador prove não ter auferido qualquer remuneração naquele período.

**5** — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º **2** desta cláusula.

CLÁUSULA 41.ª

**(Falência ou insolvência)**

**1** — A declaração Judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

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

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

CLÁUSULA 42.ª

**(Transmissão da empresa ou sua fusão)**

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da empresa ou a sua fusão aplicar-se-á a Lei Geral.

## CAPÍTULO X

## Direitos especiais

CLÁUSULA 43.ª

**(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)**

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

**a)** É garantido às mulheres o direito de receber em idênticas tarefas a qualificação e a mesma retribuição dos homens;

**b)** Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

**c)** Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

**d)** Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de Previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal;

**e)** Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias;

**f)** Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;

**g)** Emprego a meio tempo de trabalhadores com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

CLÁUSULA 44.ª

**(Direitos dos menores)**

**1** — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

**2** — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

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

**5** — Os resultados da Inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CLÁUSULA 45.ª

**(Trabalhadores-estudantes)**

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos consagrados na lei.

## CAPÍTULO XI

## Previdência e acidentes de trabalho

CLÁUSULA 46.ª

**(Princípio geral)**

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

CLÁUSULA 47.ª

**(Complemento de subsídio de doença)**

**1** — Durante um período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25% da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

**2** — 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, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

**3** — As subvenções previstas nos n.ºs anteriores vencem-se a partir do quinto dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico

indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

**4** — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato as subvenções referidas nos n.º **1** e **2** são, respectivamente, de 10% e 70% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

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

CLÁUSULA 48.ª

**(Complemento de subsídio de acidente de trabalho)**

**1** — 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.

**2** — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

**3** — Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

CLÁUSULA 49.ª

**(Complemento de subsídio de doença profissional)**

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Previdência ou Seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa até ao limite de cento e oitenta dias de baixa.

CLÁUSULA 50.ª

**(Acidente de trabalho)**

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CLÁUSULA 51.ª

**(Higiene e segurança no trabalho)**

**1** — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

**2** — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempéries, a empresa obriga-se sempre que possível a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

## CAPÍTULO XIII

## Sanções disciplinares, abusivas e multas

CLÁUSULA 52.ª

**(Sanções disciplinares)**

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

**a)** Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;

**b)** Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

**c)** Suspensão do trabalhador, com perda de retribuição;

**d)** Despedimento com justa causa.

**2** — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

**3** — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção seis dias úteis e em cada ano civil um mês.

**4** — A penalidade prevista na alínea **c)** do n.º **1** desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido setenta e duas

horas da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de setenta e duas horas.

**5** — A penalidade prevista na alínea **d)** do n.º **1** desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da lei.

CLÁUSULA 53.ª

**(Sanções abusivas)**

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

**a)** Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

**b)** Recusar cumprir ordens a quem não deva obediência;

**c)** Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de Delegados Sindicais;

**d)** Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistam.

CLÁUSULA 54.ª

**(Consequência da aplicação das sanções abusivas)**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além da responsabilidade da entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de Direito, com as alterações seguintes:

**a)** Se a sanção consistir no despedimento a indemnização será a da lei.

**b)** Tratando-se da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO XIV

## Disposições gerais e transitórias

CLÁUSULA 55.ª

**(Garantia da manutenção de regalias anteriores)**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

CLÁUSULA 56.ª

**(Prevalência de normas)**

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal e imperativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato, passam a fazer parte integrante do mesmo.

CLÁUSULA 57.ª

**(Delegados sindicais)**

**1** — Nos termos da Lei Sindical, cumpre aos Delegados Sindicais eleitos, fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

**2** — Os Delegados Sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

CLÁUSULA 58.ª

**(Constituição da comissão paritária)**

**1** — Dentro de 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por 2 vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

**2** — Por cada vogal poderá ser designado 1 substituto.

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

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

CLÁUSULA 59.ª

(Competência da comissão paritária)

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.

CLÁUSULA 60.ª

(Funcionamento da comissão paritária)

**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 58.ª à outra e à Secretaria Regional do Trabalho.

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

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

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

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

CLÁUSULA 61.ª

(Estrutura dos níveis de qualificação)

Nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho, as categorias profissionais são classificadas e integradas nos níveis de qualificação constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

(Definição de funções)

**Encarregado** — O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente a Gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

**Motorista de pesados** — Conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; orienta e colabora nas tarefas de carga, arrumação e descarga e executa as tarefas fundamentais do «Motorista de auto-ligeiros de mercadorias», conduzindo uma camioneta ou camião, o que requer conhecimentos especiais. Tem Ajudante.

**Recepcionista** — O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

**Montador de pneus especializado** — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

**Motorista de ligeiros** — É o profissional que conduz uma furgoneta ou camioneta ligeira, para transporte de carga, cujo peso não exceda determinada tonelagem, tendo em atenção a segurança do material transportado; informa-se do destino da mercadoria, colabora na carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza e o percurso a efectuar; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do mesmo e zelando pela manutenção, lubrificação e, ainda, verificação diária dos níveis de óleo e de água.

**Lubrificador** — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

**Lavador** — O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

**Ajudante de motorista** — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionamlente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

**Distribuidor e Cobrador de gás** — O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

**Candidato a Lubrificador** — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

**Montador de pneus** — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

**Abastecedor de combustíveis** — O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atesta o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

**Servente** — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

**Candidato a Recepcionista** — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

**Candidato a Lavador** — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

**Aprendiz** — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO II

**Estrutura dos níveis de qualificação**

5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

**5.3 — Produção:**
Motorista
Montador de pneus especializado
Recepcionista de garagens
Lubrificador

6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

**6.2 — Produção:**
Abastecedor de combustíveis
Ajudante de Motorista
Lavador
Montador de pneus
Distribuidor e Cobrador de gás
Lubrificador de 2.ª

7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS)

**7.1** — Administrativos, comércio e outros: Serventes

**7.2 — Produção:**
Distribuidor
Estágio aprendizagem

A — PRATICANTE E APRENDIZES

**A.3 — Praticante da produção:**
Candidato a Lavador
Candidato a Lubrificador
Candidato a Recepcionista

**A.4 — Aprendizes de produção:**
Aprendiz

ANEXO III

**Tabela salarial**

| Grupos | Remuneração mínima |
|---|---|
| A | 20 700$00 |
| B | 20 000$00 |
| C | 18 700$00 |
| D | 18 100$00 |
| E | 17 500$00 |
| F | 16 900$00 |
| G | 16 200$00 |
| H | 15 300$00 |
| I | 11 000$00 |
| J | 9 300$00 |

A Tabela Salarial produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1983.

Funchal, 28 de Outubro de 1983.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:
(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:
(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 21 de Novembro de 1983, a fl.ª 23, do Livro n.º 1, com o n.º 26, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembo».

---

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOC. COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SIND. DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA OS SECTORES DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS E OUTROS

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do citado diploma tornará a convenção extensiva:

**a)** A todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, na área da Região Autónoma da Madeira exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não no sindicato signatário;

**b)** Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato signatário ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

Secretaria Regional do Trabalho, no Funchal, aos 21 de Novembro de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

---

# DESPACHOS

A ZED, Sociedade Construtora das Obras de Ampliação do Aeroporto do Funchal, solicitou autorização para efectuar trabalhos em regime de laboração contínua em virtude de, por um lado ter necessidade de dar continuidade às betonagens que se iniciam durante o período normal de trabalho e, por outro, existirem trabalhos que por razões ligadas à Segurança do Aeroporto só podem ser executados à noite.

Considerando a importância cabal de que se reveste a obra para a economia da Região, e a premência da sua conclusão, estão reunidos os pressupostos factuais e legais que justifiquem a requerida conclusão.

Assim, ao abrigo da alínea f) do art.º 1.º do Decreto-Lei 294/70 de 22 de Setembro e do n.º 3 do art.º 26.º do Decreto-Lei 409/71, de 27 de Setembro, determina-se o seguinte:

1 — A ZED — Sociedade Construtora das Obras de Ampliação do Aeroporto do Funchal Lda, fica autorizada, pelo prazo de um ano, a laborar continuamente.

2 — Esta autorização é circunscrita apenas aos trabalhos inadiáveis e de premente continuidade.

3 — O prazo previsto em 1 poderá ser prorrogado por despacho do Director Regional do Trabalho, até ao limite de um ano, se se mantiverem às circunstâncias da presente concessão.

4 — Os trabalhadores cumprirão os horários de trabalho nos termos legais, nomeadamente no que se concerne ao regime do trabalho por turnos.

Secretarias Regionais do Trabalho e do Equipamento Social, 21 de Novembro de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.** — O Secretário Regional do Equipamento Social, **Eduardo Caldas de Oliveira.**

# PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL E SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

## DESPACHO CONJUNTO

1 — A empresa em nome individual «SILVANO LUCIANO DE FRANÇA» com estabelecimento na Zona Velha da Cidade de hamburger-bar e «Take Aways» (C.A.E.) 6311), com sede à Rua D. Carlos I, n.º 62 no Funchal, tendo em curso um investimento que permite a criação de 12 postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional do Trabalho.

2 — Trata-se de implantar um Hamburger-Bar denominado «FRANCE'S BURGER», com o objectivo de cobrir uma lacuna nas infraestruturas de apoio ao sector turístico local (Zona Velha da Cidade).

3 — O investimento total do projecto é da ordem dos 25.000 contos, destinando-se na sua quase totalidade a capital fixo.

4 — A empresa ainda não beneficiou de qualquer apoio financeiro da Secretaria Regional do Trabalho.

5 — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 85/81, publicada no JORAM n.º 21 — I Série de 6 de Agosto, nomeadamente as condições de acesso.

6 — A Direcção Regional do Turismo considera oportuna a concessão do apoio pretendido.

7 — Procedeu-se a necessária articulação com a entidade financiadora do projecto — Banco Português do Atlântico — a fim de se evitar a cumulação de incentivos a que se refere a alínea e) do n.º 2 da Portaria n.º 85/81 de 6 de Agosto.

8 — Verificou-se que a empresa obteve bonificação de juros ao abrigo do Sistema de Incentivos ao Investimento de Turismo — SIIT. Foi autorizada a acumulação de incentivos — alínea e) do art.º 2.º da Portaria 85/81 de 6 de Agosto — por despacho conjunto da Presidência do Governo Regional e dos Secretários Regionais Planeamento e Finanças e do Trabalho.

9 — Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 85/81 de 6 de Agosto e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se à empresa «SILVANO LUCIANO DE FRANÇA», através do Gabinete Regional de Gestão do Fundo de Desemprego (GRGFD) um apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémio de emprego, no montante do valor mais elevado do subsídio de desemprego multiplicado por catorze, por cada posto de trabalho criado.

10 — O montante máximo a conceder (2.184.000$00 — dois milhões, cento e oitenta e quatro mil escudos) fica dependente da alínea c) do artigo 6.º da Portaria n.º 85/81, de 6 de Agosto.

11 — O apoio é concedido como prémio de emprego pela criação de 12 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneio.

12 — As entregas far-se-ão numa ou mais prestações contra:

a) Declaração da empresa, confirmada pelos trabalhadores admitidos e visada pelos seus re-

presentantes, se os houver, indicando os nomes dos admitidos cujo contrato não foi reduzido a escrito, sendo considerado sem prazo.

**b)** Declaração em como a admissão dos trabalhadores foi feita com recurso ao Centro de Emprego do Funchal.

**13** — O apoio deverá ser levantado na totalidade até 30 de Dezembro de 1983, pelo que a admissão terá de ser efectuada até àquela data. Findo o prazo, a verba cativa será descativada não podendo mais ser levantada.

**14** — A empresa compromete-se a:

**14.1** — Manter os postos de trabalho agora criados e os já existentes;

**14.2** — Substituir, através de novos contratos de trabalho sem prazo e com recurso ao Centro de Emprego do Funchal, os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo;

**14.3** — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

**14.4** — Pagar integralmente, a partir do mês de concessão as contribuições para a Previdência Social e Fundo de Desemprego;

**14.5** — Não alienar o equipamento agora adquirido a qualquer título;

**14.6** — Entregar nos serviços da Secretaria Regional do Trabalho toda a documentação que lhe for solicitada;

**14.7** — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional do Trabalho a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

**14.8** — A devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

**15** — A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativo a este apoio financeiro será a empresa beneficiária «SILVANO LUCIANO DE FRANÇA», devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

**16** — O prazo fixado em **13**, poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional do Trabalho, sobre proposta fundamentada dos serviços.

**17** — Do presente despacho será dado conhecimento à Secretaria Regional do Planeamento e Finanças e à Direcção Regional do Turismo.

**18** — É da competência do Secretário Regional do Trabalho qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Presidência do Governo Regional e Secretaria Regional do Trabalho, 31 de Outubro de 1983. — O Presidente do Governo Regional, em exercício, **Manuel Jorge Bazenga Marques.** — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

**Preço deste número: 30$00**

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

**ASSINATURAS**

| | | | |
|---|---|---|---|
| As três séries Ano | 1 650$00 | Semestre ... ... ... ... | 900$00 |
| A 1.ª série ... ... ... | 650$00 | » ... ... ... ... | 350$00 |
| A 2.ª » ... ... ... | 650$00 | » ... ... ... ... | 350$00 |
| A 3.ª » ... ... ... | 650$00 | » ... ... ... ... | 350$00 |

Números e Suplementos — preços por página, 1$50
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».

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