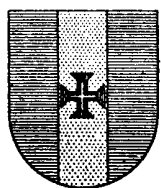


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 9

Sexta-feira, 2 de Maio de 1986

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outras.
- CCT entre a Associação Portuguesa de Odontologia e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.
- CCT entre a ASSICOM — Associação da Indústria, Associação da Construção da Região Autónoma da Madeira, Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e o Sitam — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região da Madeira — Revisão — Rectificações.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e Outras.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa de Odontologia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.
- PE do CCT entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira — Para o Sector das Indústrias de Bordados e Tapeçarias da Madeira — Revisão Salarial.
- PE do ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, SARL e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e Outros.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

ASSOCIAÇÃO SINDICAL

Corpos Gerentes

Constituição

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira — Eleição em 18.3.86, para o biénio 1986/1988.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE BETÃO PRONTO E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO DE PORTUGAL E OUTROS

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APEB — Associação Portuguesa de Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

6 — As cláusulas 16.ª, n.º 4, alíneas a), b) e c), 24.ª e 30.ª, n.ºs 3, alínea b), e 4, alínea a), assim como a tabela salarial, produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1985.

7 — A cláusula 26.ª, n.ºs 1 e 2, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário e nocturno)

4:

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá o direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 480\$;

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 165\$ para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas terá direito à importância de 220\$ para ceia.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.ª

(Retribuições mínimas)

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 2 920\$.

Do mesmo modo, aos trabalhadores que, por inerência do seu serviço, manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa, ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal, nas mesmas condições.

Cláusula 26.ª

(Subsídio de refeição)

1 — Será concedida aos trabalhadores uma comparticipação nas despesas de refeição equivalente a 400\$ por cada dia de trabalho, quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho diário.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 400\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passados pelos serviços médico-sociais e aceite pela empresa, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 30.ª

(Regime de deslocações)

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a)

b) Almoço, no montante de 480\$, contra entrega de documento comprovativo, desde que o

trabalhador no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;

c)

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 645\$;
Dormida e pequeno-almoço — 1920\$;
Diária completa — 3100\$;
Pequeno-almoço — 165\$;
Ceia — 220\$.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos.

Cláusula 32.ª

(Regime de seguros)

1 —

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 30.ª e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 3 000 000\$, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 —

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 74.ª

(Comparticipação nas despesas)

1 — As empresas participarão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento das propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

a) A importância para a aquisição do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 3950\$;
Cursos gerais — 6150\$;
Cursos complementares e médios — 10100\$;
Cursos superiores — 14700\$.

ANEXO II

Definição de funções

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Ajudante de motorista de pesados — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos a mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

Ajudante de oficial electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas en-

carregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação permanente de um profissional qualificado inicia a sua formação profissional, coadjuvando-nos seus trabalhos.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requirem esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controle do betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas dessas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura oxiacetilénica, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo de movimento de caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com a

maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção; sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo, é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para a obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação de serviço de bombagem.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilísticos, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da

empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede aos apuramentos de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e os registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços; fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes; efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar com telex.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisição ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no

armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de fabrico de blocos. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade, pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição 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 de 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 da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, 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 e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as res-

pectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas, verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

Estagiário de escritório. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Expedidor-controlador. — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades da produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobra da central.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina e ferramentas.

Guarda — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa das instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomea-

damente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da 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 os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos, faz relatórios, etc..

Licenciado ou bacharel do grau 1. — É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de outro profissional;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

Licenciado ou bacharel do grau 2. — É o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de um grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau 3. — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento em exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encarregado da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Licenciado ou bacharel do grau 4. — É o trabalhador que:

a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outros;

c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e da interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com fim de realização independente.

Licenciado ou bacharel do grau 5. — É o trabalhador que:

a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, chefiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. — É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos da lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico-auto). — É o trabalhador que detecta e repara avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executando outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de mecânico

profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar e sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água ao betão será mencionada na guia.

Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista.

Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e na bomba do final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial principal (electricista metalúrgico). — É o trabalhador com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas, prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controle de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controle das necessidades de abastecimento inerentes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos e substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquina de blocos. — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos; por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com a ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipa-

mento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registo de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior, poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento de mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa da redacção de actas de reuniões de trabalho da direcção ou da administração da empresa, bem como de outros assuntos específicos da assistência directa referida, podendo executar outros ser-

viços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas, pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como soldadura simples.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénico e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; faz o controle analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, guiando-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa

predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de fornecimento de peças, por desenho ou peça modelo; se necessário, executa cálculos e prepara as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticos sobre a actividade desenvolvida.

Grupo	Categoria
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado.
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado.
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparado.
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado.
V	Analista de sistemas. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado. Chefe de bombagem. Chefe de central. Chefe de secção. Chefe de vendas. Guarda-livros. Programador. Técnico de betão. Tesoureiro. Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado
VI	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de Secção Chefe de Vendas

Grupo	Categoria
VI	Guarda-livros Programador Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado.
VII	Inspector de vendas. Subchefe de secção. Secretário de gerência ou administração II. Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado.
VIII	Escriturário principal. Encarregado de armazém. Encarregado de fabrico de blocos. Oficial principal (electricista e metalúrgico). Secretário de gerência ou administração I. Técnico de electrónica industrial. Vendedor.
IX	Preparador de trabalho. Expedidor-controlador. Programador de trabalho. Secretário(a).
X	Bate-chapas de 1.º Caixa Escriturário de 1.º Fiel de armazém. Fresador mecânico de 1.º Mecânico de 1.º Oficial electricista com mais de 3 anos. Operador mecanográfico. Preparador de laboratório. Serralheiro de 1.º Soldador de 1.º Torneiro mecânico de 1.º
XI	Bate-chapas de 2.º Cobrador. Escriturário de 2.º Fresador mecânico de 2.º Mecânico de 2.º Motorista de pesados. Motorista de ligeiros. Oficial electricista até 3 anos. Operador de central de betão. Operador de máquina de blocos. Operador de máquina de contabilidade. Prensador. Serralheiro de 2.º Soldador de 2.º Telefonista/recepcionista. Torneiro mecânico de 2.º
XII	Bate-chapas de 3.º Condutor-manobrador. Escriturário de 3.º Empregado de serviços externos. Lubrificador. Mecânico de 3.º Operador de <i>drag.line</i> . Serralheiro de 3.º Soldador de 3.º Telefonista. Torneiro mecânico de 3.º

Grupo	Categoria
XIII	Ajudante de motorista de pesados. Contínuo. Escolhedor. Pré-oficial electricista do 2.º ano. Preparador auxiliar de laboratório.
XIV	Auxiliar de fabrico. Auxiliar de laboratório. Dactilógrafo do 2.º ano. Estagiário de escritório do 2.º ano. Guarda. Praticante metalúrgico do 2.º ano. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Servente.
XV	Ajudante de oficial de electricista (1.º e 2.º anos) Dactilógrafo do 1.º ano. Estagiário de escritório do 1.º ano. Praticante metalúrgico do 1.º ano. Trabalhador de limpeza.
XVI	Aprendiz de electricista. Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou de 17 anos. Paquete do 3.º ano ou de 17 anos.
XVII	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 16 anos. Paquete do 2.º ano ou de 16 anos.
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 14/15 anos. Paquete do 1.º ano ou de 14/15 anos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Remuneração
1	160 950\$00
2	142 150\$00
3	123 000\$00
4	102 100\$00
5	83 300\$00
6	68 550\$00
7	62 600\$00
8	57 300\$00
9	52 900\$00
10	51 900\$00
11	49 900\$00
12	46 400\$00
13	43 750\$00
14	41 600\$00
15	33 150\$00
16	21 900\$00
17	19 500\$00
18	17 100\$00

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1986.

Lista de assinaturas do texto final:

Pela APEB — Associação Portuguesa Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofício sCorrelativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica, Distritos de Viseu e Guarda.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos 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 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 Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, *Amável Alves*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindi-

catos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

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 da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1986. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 7 de Março de 1986, a fl. 82 do livro n.º 4, com o n.º 81/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE ODONTOLOGIA E A FETESE — FEDER. DOS SIND.
DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela Associação Portuguesa de Odontologia e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

(Área)

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

Cláusula 3.ª

(Vigência e revisão)

1 — A presente convenção entra em vigor na data da publicação e vigorará por um período de 24 meses, com excepção das cláusulas de natureza pecuniária, cujo período será de 12 meses.

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo II) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1986.

3 — 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.

4 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta ou até 45 dias após a apresentação da proposta, no caso de não haver contraproposta.

5 — As negociações durarão 30 dias, com possibilidade de prorrogação do período por 15 dias, mediante acordo das partes.

6 — A convenção manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições gerais de admissão)

Os trabalhadores só poderão ser admitidos com a idade mínima de 18 anos, exceptuando o trabalhador de limpeza, cuja idade mínima será de 16 anos e nas seguintes condições:

a) Contabilista/técnico de contas e guarda-livros — serem possuidores das habilitações mínimas literárias e/ou profissionais para o exercício das respectivas profissões;

b) Assistente de consultório e recepcionista — terem como habilitações o curso geral do ensino secundário ou equiparado;

c) Trabalhador de limpeza — possuir as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.ª

(Classificação profissional)

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

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

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

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

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definiti-

va, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para contabilista/técnico de contas, que é de 90 dias.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

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

Cláusula 8.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)

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

Cláusula 9.ª

(Promoção e acesso — Princípio geral)

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

Cláusula 10.ª

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 31 de Maio de cada ano cópia dos mapas do quadro dos trabalhadores ao seu serviço aos sindicatos outorgantes.

2 — As entidades patronais obrigam-se a afixar em lugar bem visível no interior dos estabelecimentos cópia dos mapas, durante o período de 45 dias.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidades patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;

c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;

d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;

e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;

f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;

g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com todos os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;

h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;

i) Segurar todos os trabalhadores.

Cláusula 12.ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo, as funções que lhe forem cometidas;

c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

d) Obedecer à entidade patronal e aos supe-

riores hierárquicos em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;

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

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;

h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;

j) Abster-se de praticar actos lesivos da economia nacional;

l) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;

b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal o upor pessoas por ela indicadas;

e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 21.ª;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;

g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º

1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 49.ª.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve)

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias, salvaguardando-se horários de menor duração.

2 — Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

3 — Considera-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários em prática parciais remunerados por tempo inteiro.

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

Cláusula 16.ª

(Intervalos do horário de trabalho)

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que o trabalhador não tenha mais do que 5 horas de trabalho consecutivas.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a 12 horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 17.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que nisso acordem com a entidade patronal.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 18.ª

(Trabalho suplementar)

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

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 160 horas de trabalho extraordinário.

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

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

a) 75% se for diurno;

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

Cláusula 19.ª

(Trabalho nocturno)

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

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

CAPÍTULO V

Local de trabalho e transferências

Cláusula 20.ª

(Local de trabalho)

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

Cláusula 21.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 49.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 22.ª

(Tabela de remunerações)

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

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3,2%, calculado sobre a remuneração prevista para o nível III, enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — O subsídio referido no número anterior não integra, para qualquer efeito, a remuneração.

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

$$RH = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

RH = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 23.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 2,3% sobre a remuneração do nível III do anexo II por cada 4 anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão.

Cláusula 24.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectivo até ao dia 15 de Dezembro.

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

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

5 — Os trabalhadores terão direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 25.ª

(Subsídio de férias)

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

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

Cláusula 26.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 140\$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

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

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

CAPITULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

(Descanso semanal)

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

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

Cláusula 28.ª

(Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

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

Cláusula 29.ª

(Feriados)

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

Cláusula 30.ª**(Férias)**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 30 dias de férias consecutivas, a começar em qualquer dia útil, sem prejuízo da retribuição mensal.

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

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

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

Cláusula 31.ª**(Marcação do período de férias)**

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

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

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

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

Cláusula 32.ª**(Férias dos militares)**

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

Cláusula 33.ª**(Cessação do contrato de trabalho)**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se

o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 34.ª**(Doença no período de férias)**

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

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

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

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

5 — A prova de situação de doença prevista nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização de controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 35.ª**(Alteração de marcação de férias)**

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

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

Cláusula 36.ª**(Retribuição durante as férias)**

A retribuição aos trabalhadores durante as fé-

rias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 37.ª

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 38.ª

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 39.ª

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Por motivo de casamento, durante onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

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

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

d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;

g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos recebidos, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;

h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

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

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

Cláusula 40.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

Cláusula 41.ª

(Participação e justificação de falta)

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

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

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

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no

prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 42.ª

(Desconto do tempo de ausência)

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

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D=remuneração a descontar;

RH=remuneração hora;

HNT=número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 43.ª

(Momento e forma de desconto)

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 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.

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

Cláusula 44.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 45.ª

(Impedimentos prolongados)

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.ª

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

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

Cláusula 47.ª

(Cessação por mútuo acordo)

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

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

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

Cláusula 48.ª

(Rescisão com justa causa)

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

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

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

Cláusula 49.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal)

1 — São proibidos os despedimentos em con-

travenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII «Disciplina».

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização que, sem prejuízo do mínimo de 3 meses, deverá ser 1 mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

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

Cláusula 50.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

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

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, 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 fiscais, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 51.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

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

b) A falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador.

h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito de rescindir o contrato e a ser indemnizado nos termos do n.º 3 da cláusula 49.ª.

Cláusula 52.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de tra-

balho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a 2 meses ou a 1 mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de 2 anos completos de serviço.

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

Cláusula 53.ª

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

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

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto do número anterior deve o adquirente, durante 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos traba-

lhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;

d) É também vedada durante o período de gravidez diagnosticada a prestação de trabalho nocturno extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;

e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, de acordo com o regime previsto na lei;

f) Dois períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de 6 meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a 1 hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 55.ª

(Trabalho de menores)

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

Cláusula 56.ª

(Trabalhadores-estudantes)

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

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

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

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 57.ª

(Princípios gerais)

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

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

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

Cláusula 58.ª

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comuni-

car à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

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

Cláusula 59.ª

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

Cláusula 60.ª

(Crédito de horas)

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de 4 dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossi-

bilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de 1 dia.

Cláusula 61.^a

(Número de delegados sindicais)

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

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — 3 delegados.

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 62.^a

(Princípios gerais)

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade)

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

Cláusula 64.^a

(Acidentes de trabalho)

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

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos profissionais 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 profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

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

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

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

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penali-

dades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 66.ª

(Processo disciplinar)

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

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

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido 1 ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 67.ª

(Tramitação do processo disciplinar)

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

Cláusula 68.ª

(Nota de culpa)

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

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 3 dias sobre a afixação.

Cláusula 69.ª

(Garantias de defesa do arguido)

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a

sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 3 dias úteis, contados a partir da data da recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de 5 por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de 2 dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores, ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 65.ª, n.º 2.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

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

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

Cláusula 70.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou de delegado sindical;

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

Cláusula 71.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.ª

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o presente contrato;

b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicidade da convenção.

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

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

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

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos 3 dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para

efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 73.ª

(Sucessão de regulamentação)

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores.

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

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

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

bilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando 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 os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Assistente de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o odontologista, desde que não exijam preparação técnica específica; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consulta e estabelece horários de tratamento; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta ou do tratamento; arruma e esteriliza os instrumentos técnicos.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consulta e estabelece horários de tratamento; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta ou do tratamento.

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

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Contabilista/técnico de contas ...	49 750\$00
II	Guarda-livros ...	43 300\$00
III	Assistente de consultório com mais de 2 anos ... Recepcionista com mais de 2 anos	29 250\$00
IV	Assistente de consultório com menos de 2 anos ... Recepcionista com menos de 2 anos	27 250\$00
V	Trabalhador de limpeza ...	23 250\$00

Lisboa, 28 de Janeiro de 1986.

Pela Associação Portuguesa de Odontologia:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Stúba!;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Fevereiro de 1986, a fl. 77 do livro n.º 4, com o n.º 52/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT ENTRE A ASSICOM — ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA, ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, A ASSOCIAÇÃO DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SITAM — SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO — RECTIFICAÇÃO

Por ter sido publicado com inexactidão, no JORAM n.º 3, III Série, de 3.2.86, o texto do CCT em referência, a seguir se procede às necessárias rectificações:

Assim:

— Na pág. 72, ANEXO II, TABELA SALARIAL,

onde se lê:	«	GRAUS	Caixeiro Chefe Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	30 300\$00 »
deverá ler-se:	«	GRAUS	Caixeiro Chefe Secção Caixeiro Chefe de Compras Encarregado/a de Telefonista	30 000\$00 »

— Na pág. 72, GRAU 9,

onde se lê:

«Vendedor-Pracista de 1.ª s/Comissão»

deverá ler-se:

«Vendedor-Pracista de 1.ª c/Comissão».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE BETÃO PRONTO E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO DE PORTUGAL E OUTROS.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma PE da convenção referida em epígrafe, publicada no BTE, I Série, n.º 11, de 22 de Março de 1986 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma tornará a convenção extensiva:

a) A todas as entidades patronais do mesmo

sector económico regulado que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela convenção e não filiados nas associações sindicais signatárias.

O Secretário Regional dos Assuntos Sociais,
Manuel Jorge Bazenga Marques.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ODONTOLOGIA E A FETESE — FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS.

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 nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma PE da convenção referida em epígrafe, publicada no BTE, I Série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1986 e transcrita neste Jornal Oficial.

A Portaria a emitir tornará as condições de trabalho constantes da aludida convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária, que exerçam a actividade econó-

mica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, nesta Região exerçam a referida actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais celebrantes.

O Secretário Regional dos Assuntos Sociais,
Manuel Jorge Bazenga Marques.

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE BORDADOS DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS E TÊXTEIS DA MADEIRA — PARA O SECTOR DAS INDÚSTRIAS DE BORDADOS E TAPEÇARIAS DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

No JORAM, n.º 6, III Série, de 17 de Março de 1986, foi publicado o CCT mencionado em título.

Considerando que na área e âmbito da actividade abrangida pelo referido instrumento colectivo de trabalho existem entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, consequentemente não abrangidos;

Considerando a justiça e a necessidade de alcançar a uniformização das condições de trabalho no mesmo sector laboral.

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do Aviso para PE no JORAM, n.º 6, III Série, de 17 de Março de 1986, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira — Para o sector das Indústrias de Bor-

dados e Tapeçarias da Madeira — Revisão salarial, publicado no JORAM, n.º 6, III Série, de 17 de Março de 1986, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) Às entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela referida convenção colectiva de trabalho e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiadas ou não na associação sindical signatária;

b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, ao serviço das empresas filiadas na associação patronal signatária filiados ou não na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial constante do referido CCT produz efeitos desde 1.1.86, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em duas prestações iguais mensais.

Artigo 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, 17 de Abril de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Rui Emanuel Baptista Fontes*.

PE DO ACT ENTRE A SECURITAS — VIGILÂNCIA E ALARMES, SARL E OUTROS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA E ACTIVIDADES SIMILARES E OUTROS

No BTE, I Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1986, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 7, de 1.4.86, o ACT referido em epígrafe.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às empresas subscritoras e aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais nesta Região, não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Ponderados ainda os elementos disponíveis em relação ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso para PE, no JORAM n.º 7, III Série, de 1.4.86, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e da

Economia, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, SARL e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1986 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série n.º 7, de 1.4.86, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais que, não tendo outorgado o ACT, exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissio-

nais não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontrem ao serviço das empresas outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Artigo 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, 15 de Abril de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Rui Emanuel Baptista Fontes*.

Organizações do Trabalho

ASSOCIAÇÃO SINDICAL

CORPOS GERENTES

CONSTITUIÇÃO

SINDICADO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA — ELEIÇÃO EM 18.3.86, PARA O BIÉNIO 1986/1988

Assembleia Geral — Membros Efectivos

João Brito dos Santos Menezes, filho de João Andrade Menezes e de Maria Lourdes Santos Agrela, nascido a 14.10.50, natural da Calheta, morador na Rua dos Arrifes, 4 — 2.º, São Pedro, Funchal, com o B. I. n.º 1269977 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Marcelo de Freitas Morna, filho de Miguel Romão de Freitas Morna e de Maria Angelina de Freitas Morna, nascido a 28.6.48, natural de São Gonçalo, morador na Rua do Arcipreste n.º 11-4.º H, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 0150197 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Henrique Gouveia Vieira, filho de Mário Joaquim Vieira e de Maria Alegria Gouveia Vieira, nascido a 25.10.49, natural de São Gonçalo, morador na Estrada Visconde Caçongo, 37, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 1289183 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís António de Jesus, filho de João Veriato de Jesus e de Maria José Velosa de Jesus, nascido a 18.9.53, natural de São Roque, morador na Estrada Dr. João Abel de Freitas n.º 200, São Roque, Funchal, com o B. I. n.º 2325022 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Assembleia Geral — Membros Suplentes

Manuel Augusto Moreira Nunes, filho de Manuel dos Santos Nunes e de Maria da Conceição de Azevedo Moreira, nascido a 12.4.41, natural de Sermonte, Vila Nova de Gaia, morador na Rua de Santa Luzia, 6-A, 1.º Esq., Santa Luzia, Funchal, com o B. I. n.º 877605 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Dília Maria Lomelino Bernardo, filha de António de Sena Lomelino e de Maria Vera Encarnação C. Lomelino, nascida a 15.1.54, natural de Santa Luzia, moradora na Rua Arcebispo D. Aires,

46-D, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 4545243 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Luís Nunes, filho de Luís Nunes e de Efigénia de Freitas, nascido a 29.10.48, natural de Santa Maria Maior, morador no Sítio do Bom Sucesso, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 1098400 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Januário José Teixeira, filho de António Teixeira da Conceição e de Amélia Gonçalves Teixeira, nascido a 29.9.35, natural do Monte, morador no Beco da Lindinha — Caminho do Terço, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 0235291 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Direcção — Membros Efectivos

Agostinho Vítor Martins, filho de Joaquim Martins e de Augusta de Jesus Pestana Martins, nascido a 26.8.35, natural de São Gonçalo, morador no sítio do Farrobo de Baixo, freguesia de São Gonçalo, Funchal, com o B. I. n.º 0176738 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Alberto Ornelas Abreu, filho de Ernesto de Abreu e de Teresa da Conceição Ornelas Abreu, nascido a 9.8.51, natural de Santa Maria Maior, morador na Rua 5 de Outubro n.º 4-3.º n.º 2, Sé, Funchal, com o B. I. n.º 2047737 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Margarida Maria de Castro Paiva e Cunha de Sousa, filha de Manuel de Paiva e Cunha e de Maria cándida de Carvalho Faria e Castro Cunha, natural de Santa Luzia, moradora na Travessa do Pina, 11 C, Santa Luzia, Funchal, com o B. I. n.º 2246536 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Olivério Nunes de Medeiros, filho de Manuel Nunes de Medeiros e de Rosa Leça, natural de São Sebastião, morador na Levada da Corujeira, Monte, Funchal, com o B. I. n.º 1183430 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel da Silva Abreu, filho de Manuel de Abreu e de Elisa da Silva de Abreu, natural de Santa Maria Maior, morador na Estrada Conde Carvalhal, 98-B, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 0361638 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Direcção — Membros Suplentes

João Manuel Nascimento, filho de João de Nóbrega Nascimento e de Maria da Conceição Modesto Fernandes, natural de São Gonçalo, mo-

rador na Rua Nova da Igreja n.º 25, São Gonçalo, Funchal, com o B. I. n.º 2214850 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Pestana Martins, filho de Joaquim Martins e de Augusta Pestana Martins, natural de São Gonçalo, morador no Sítio do Farrobo de Baixo, São Gonçalo, Funchal, com o B. I. n.º 2340100 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Abreu Neves, filho de Manuel Humberto Neves e de Maria José de Abreu, nascido a 5.9.57, natural de Santa Luzia, morador na Travessa Dr. Sidónio Pais, Santa Luzia, Funchal, com o B. I. n.º 5089536 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Teresa Maria Sousa Gonçalves, filha de João Lourenço Gonçalves Henriques e de Rita Conceição Andrade de Sousa, nascida a 22.12.57, natural de Santa Maria Maior, moradora na Rua Nova do Til n.º 2, Imaculado Coração de Maria, Funchal, com o B. I. n.º 5211361 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Armindo Dias de Sousa, filho de Armindo Antunes de Sousa e de Elvira Coimbra Dias de Sousa, nascido a 23.2.54, natural de Angola, morador na Rua da Levada de Santa Luzia n.º 21, DG-2, Imaculado Coração de Maria, Funchal, com o B. I. n.º 7499003 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Conselho Fiscal — Membros Efectivos

Armindo Ricardo Fernandes, filho de Isidoro Fernandes e de Maria Sousa Afonso, nascido a 9.6.30, natural do Monte, morador na Penha de França, Imaculado Coração de Maria, Funchal, com o B. I. n.º 0385609 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António Gonçalves Barros, filho de José de Barros Júnior e de Maria Lídia Mendes Gonçalves de Barros, nascido a 9.2.51, natural do Monte, Funchal, morador na Rua Dr. Sidónio Pais n.º 11, Santa Luzia, Funchal, com o B. I. n.º 2010574 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Vicente Ferreira de Nóbrega, filho de Jaime de Nóbrega e de Virgínia Rodrigues Ferreira, nascido a 4.8.51, natural do Caniço, morador na Ribeira dos Pretetes, Caniço, Funchal, com o B. I. n.º 2210363 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Conselho Fiscal — Membros Suplentes

Ricardo Luís Silva Freitas, filho de Manuel de Freitas e de Maria Manuela Silva Freitas, nasci-

do a 23.2.51, natural de São Pedro, morador na Calçada da Saúde n.º 17, São Pedro, Funchal, com o B. I. n.º 2040983 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Dos Milagres de Sousa, filho de António de Sousa e de Maria Vieira de Sousa, nascido a 9.3.29, natural de Santo António, morador no Bloco Residencial dos Viveiros casa D, n.º 4, São Ro-

que, Funchal, com o B. I. n.º 0213210 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria do Carmo Castro Abreu Escórcio, filha de João de Abreu e de Maria de Castro Abreu, nascida em 28.10.56, natural do Monte, moradora na Travessa de João Caetano, 4-A, Santa Maria Maior, Funchal, com o B. I. n.º 4849884 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Preço deste número: 68\$00

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

ASSINATURAS

As três séries	Ano ...	1 900\$	Semestre ...	950\$
A 1.ª série	» ...	750\$	» ...	375\$
A 2.ª série	» ...	750\$	» ...	375\$
A 3.ª série	» ...	750\$	» ...	375\$

Números e Suplementos — preço por página, 2\$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 178/84, de 19 de Dezembro)

«O preço dos anúncios é de 25\$00 a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.»